Jurnal ilmiah Sistem Informasi dan Ilmu Komputer
Volume. 6 Nomor. 1 Maret 2026
e-ISSN: 2827-7953; p-ISSN: 2827-8135, Hal. 739-751
DOI: https://doi.org/10.55606/juisik.v6i1.2340
Tersedia: https://journal.sinov.id/index.php/juisik

Pengaruh Adopsi *Generative AI* terhadap Kinerja Organisasi: Kelincahan Digital dan Kepemimpinan

Karolus Wulla Rato[1*], Adelbertus Umbu Jangaa[2]
[1-2]Program Bisnis Digital, Universitas Stella Maris Sumba, Indonesia
[*]*Penulis Korespondensi: rato.carlos123@gmail.com[1]*

Abstract*. This study aims to examine the effect of Generative AI adoption on organizational performance, with Digital Agility as a mediating variable and transformational leadership as a moderating variable. The study seeks to understand the mechanisms through which AI implementation enhances organizational outcomes and how leadership style influences this relationship. A quantitative approach was applied using a survey method with 117 respondents from selected organizations. Data were analyzed using regression analysis and mediation-moderation testing. The results indicate that Generative AI adoption positively and significantly affects organizational performance (β = 0.432, t = 5.914, p ≤ 0.05). Moreover, Digital Agility was found to partially mediate the relationship between Generative AI adoption and organizational performance (β = 0.271 after including the mediator), suggesting that digitally agile organizations are better able to translate AI adoption into tangible performance improvements. In addition, transformational leadership acts as a moderator, strengthening the effect of AI adoption on organizational performance (β = 0.198, t = 2.846, p ≤ 0.05). This indicates that organizations led by visionary and inspiring leaders can maximize the benefits of AI through enhanced digital capabilities and the implementation of innovative strategies. These findings contribute theoretically by integrating technology adoption, digital capabilities, and transformational leadership into a comprehensive model of organizational performance. Practically, organizations are encouraged to implement Generative AI strategically, enhance Digital Agility through training and adaptive systems, and develop transformational leadership to optimize organizational outcomes. The results also provide a foundation for future research and practical applications in the era of digital transformation.*

Keyword*: Digital Agility; Generative AI; Mediation; Organizational Performance; Transformational Leadership.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh adopsi *Generative AI* terhadap kinerja organisasi, dengan kelincahan digital sebagai variabel mediasi dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami mekanisme bagaimana implementasi AI meningkatkan kinerja organisasi serta bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi hubungan tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei terhadap 117 responden dari organisasi terpilih. Data dianalisis menggunakan analisis regresi dan uji mediasi-moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adopsi *Generative AI* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (β = 0,432, t = 5,914, p ≤ 0,05). Selain itu, kelincahan digital terbukti memediasi secara parsial hubungan antara adopsi *Generative AI* dan kinerja organisasi (β = 0,271 setelah memasukkan mediator), menunjukkan bahwa organisasi yang lebih adaptif secara digital mampu menerjemahkan penerapan AI menjadi peningkatan kinerja yang nyata. Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional berperan sebagai moderator, memperkuat pengaruh adopsi AI terhadap kinerja organisasi (β = 0,198, t = 2,846, p ≤ 0,05). Hal ini menegaskan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin visioner dan inspiratif mampu memaksimalkan dampak teknologi AI melalui peningkatan kapabilitas digital dan penerapan strategi inovatif. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan adopsi teknologi, kapabilitas digital, dan kepemimpinan transformasional ke dalam model komprehensif kinerja organisasi. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi tidak hanya mengadopsi *Generative AI* secara strategis, tetapi juga meningkatkan kelincahan digital melalui pelatihan dan sistem adaptif, serta mengembangkan kepemimpinan transformasional untuk memaksimalkan hasil kinerja. Hasil penelitian ini juga memberikan dasar bagi penelitian dan aplikasi praktik selanjutnya dalam era transformasi digital.

Kata kunci: *Generative AI;* Kelincahan Digital; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Organisasi; Mediasi.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan *Generative AI* telah mendorong perubahan besar dalam cara organisasi menjalankan proses bisnis, menghasilkan konten, mengolah pengetahuan, mempercepat analisis, dan mendukung pengambilan keputusan (McKinsey & Company, 2024). Teknologi

Naskah Masuk: 19 Februari 2026; Revisi: 06 Maret 2026; Diterima: 28 Maret 2026; Terbit: 30 Maret 2026

ini mulai masuk ke fungsi inti organisasi seperti operasi, pemasaran, layanan pelanggan, riset, dan pengembangan (Boston Consulting Group, 2024). McKinsey & Company (2024) juga melaporkan bahwa 65% organisasi responden telah menggunakan *Generative AI* secara reguler, sedangkan adopsi AI secara umum mencapai 72% (Capgemini Research Institute, 2024). Data ini menunjukkan bahwa *Generative AI* telah menjadi bagian penting dari transformasi organisasi modern dan mulai dipandang sebagai sumber daya strategis untuk menciptakan nilai bisnis.

Dalam konteks manajemen, adopsi *Generative AI* menjadi isu penting karena organisasi menghadapi tekanan untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat respons, memperbaiki kualitas keputusan, dan memperkuat inovasi (Nguyen, Smith, & Lee, 2025). Boston Consulting Group (2024) melaporkan bahwa nilai yang dihasilkan AI dan *Generative AI* banyak berasal dari fungsi inti bisnis, terutama operasi, penjualan dan pemasaran, serta riset dan pengembangan (Nguyen, Smith, & Lee, 2025).

Namun demikian, dampak positif *Generative AI* terhadap kinerja organisasi belum muncul secara otomatis pada semua organisasi. Capgemini Research Institute (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang telah mempiloti atau menerapkan *Generative AI* mencatat peningkatan produktivitas dan customer engagement, tetapi capaian tersebut bergantung pada integrasi teknologi ke dalam strategi dan model bisnis (Roberts & Grover, 2022).Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan adopsi *Generative AI* tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi untuk mengelola perubahan dan mengonversi penggunaan teknologi menjadi hasil yang terukur (Nguyen, Smith, & Lee, 2025).Kelincahan digital menjadi penting sebagai kemampuan organisasi untuk merespons perubahan, menyesuaikan proses, mempercepat pembelajaran, dan memanfaatkan peluang digital secara cepat (Nguyen, Smith, & Lee, 2025). Literatur mutakhir menunjukkan bahwa agility berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan bertindak sebagai mediator penting antara teknologi baru dan hasil organisasi (Tallon & Pinsonneault, 2021).Selain kelincahan digital, kepemimpinan transformasional juga relevan dalam kesuksesan transformasi berbasis teknologi (Alakaş, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa digital transformational leadership dan organizational agility berpengaruh positif terhadap transformasi digital, dengan strategi digital dan budaya digital sebagai mediator (Kassa, 2025).

Transformational leadership terbukti meningkatkan komitmen organisasi terhadap perubahan dan inovasi, sehingga efek teknologi pada kinerja menjadi lebih optimal (Bass & Riggio, 2022). Beberapa teori manajemen juga mendukung hal ini, misalnya *Resource-Based View* (RBV) menekankan bahwa teknologi digital unik dapat menjadi sumber keunggulan

kompetitif berkelanjutan Cuthbertson et al 2022). Pendekatan dynamic capabilities menegaskan bahwa kemampuan adaptasi organisasi merupakan mediator kunci antara teknologi dan kinerja (Barreto et al 2023)**.** Studi lain menekankan bahwa efektivitas adopsi teknologi tergantung pada kesiapan organisasi, budaya digital, dan komitmen manajerial (Roberts & Grover, 2022; Tallon & Pinsonneault, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengisi research gap karena masih terbatas studi empiris yang menelaah pengaruh *Generative AI* terhadap kinerja organisasi melalui kelincahan digital dan sekaligus menguji kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi (Kassa, 2025). Novelty penelitian terletak pada membangun model integratif: *Generative AI* sebagai variabel utama, kelincahan digital sebagai mediasi, dan kepemimpinan transformasional sebagai moderator.

2. KAJIAN TEORITIS

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Berbasis Tenun

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atau UMKM merupakan sektor strategis dalam pembangunan ekonomi karena memiliki kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, serta penguatan ekonomi lokal. Dalam konteks Indonesia, UMKM tidak hanya dipandang sebagai unit ekonomi produktif, tetapi juga sebagai ruang sosial yang merepresentasikan identitas, kreativitas, dan daya tahan masyarakat dalam menghadapi perubahan ekonomi. UMKM berbasis budaya, seperti usaha tenun tradisional, memiliki posisi yang lebih khusus karena menggabungkan fungsi ekonomi dengan pelestarian warisan budaya.

UMKM tenun di daerah seperti Kabupaten Sumba Barat Daya memiliki nilai ekonomi dan budaya yang kuat. Produk tenun tidak hanya berfungsi sebagai komoditas perdagangan, tetapi juga sebagai simbol identitas sosial, nilai adat, sejarah komunitas, dan keterampilan turun-temurun. Setiap motif, warna, dan teknik produksi dalam kain tenun mengandung makna budaya yang membedakannya dari produk tekstil modern. Oleh karena itu, pengembangan UMKM tenun tidak dapat hanya dilihat dari aspek produksi dan penjualan, tetapi juga perlu memperhatikan aspek pelestarian budaya, keberlanjutan lingkungan, dan peningkatan kapasitas kewirausahaan masyarakat lokal.

Green Economy dalam Pengembangan UMKM

Green economy atau ekonomi hijau merupakan konsep pembangunan ekonomi yang menekankan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekaligus mengurangi risiko kerusakan lingkungan. Dalam konteks UMKM, green economy dapat diwujudkan melalui penggunaan bahan baku ramah lingkungan, efisiensi energi, pengurangan limbah produksi, pemanfaatan

pewarna alami, daur ulang bahan sisa, serta proses produksi yang tidak merusak ekosistem lokal. Penerapan prinsip ekonomi hijau menjadi penting karena konsumen modern semakin memiliki kesadaran terhadap produk yang etis, berkelanjutan, dan memiliki dampak lingkungan yang rendah.

Pada UMKM tenun, konsep ekonomi hijau dapat diterapkan melalui penggunaan pewarna alami, pengelolaan limbah pewarna, pemanfaatan bahan lokal, serta produksi berbasis keterampilan manual yang lebih hemat energi dibandingkan industri tekstil massal. Praktik tersebut tidak hanya mendukung kelestarian lingkungan, tetapi juga meningkatkan nilai tambah produk. Produk tenun yang diproduksi dengan pendekatan ramah lingkungan memiliki peluang untuk memasuki pasar yang lebih luas, terutama pasar premium yang menghargai aspek keberlanjutan dan autentisitas.

Green economy juga berkaitan erat dengan keberlanjutan usaha. UMKM yang mampu menerapkan prinsip ramah lingkungan cenderung memiliki citra usaha yang lebih baik, diferensiasi produk yang lebih kuat, dan peluang kemitraan yang lebih luas. Dengan demikian, ekonomi hijau tidak hanya menjadi pendekatan ekologis, tetapi juga strategi bisnis yang dapat meningkatkan daya saing dan pendapatan UMKM.

Kewirausahaan Berbasis Keberlanjutan

Kewirausahaan berbasis keberlanjutan atau sustainopreneurship merupakan konsep kewirausahaan yang mengintegrasikan tujuan ekonomi, sosial, budaya, dan lingkungan. Dalam pendekatan ini, pelaku usaha tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi juga memperhatikan keberlanjutan sumber daya, pemberdayaan masyarakat, dan pelestarian nilai lokal. Konsep ini relevan bagi UMKM tenun karena kegiatan usaha tenun secara langsung berhubungan dengan komunitas lokal, bahan baku alam, serta warisan budaya.

Kewirausahaan berbasis keberlanjutan mendorong pelaku UMKM untuk melakukan inovasi tanpa menghilangkan identitas lokal. Inovasi dapat dilakukan melalui pengembangan desain, diversifikasi produk, pengemasan, pemasaran digital, peningkatan kualitas produksi, serta penguatan narasi budaya dalam branding produk. Dalam konteks UMKM tenun, inovasi yang baik bukan berarti mengganti nilai tradisional, melainkan mengadaptasikannya agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar saat ini.

Kearifan Lokal sebagai Modal Budaya dan Keunggulan Kompetitif

Kearifan lokal merupakan seperangkat nilai, pengetahuan, norma, keterampilan, dan praktik sosial yang berkembang dalam masyarakat secara turun-temurun. Dalam usaha tenun tradisional, kearifan lokal tercermin melalui motif kain, teknik menenun, penggunaan warna, filosofi desain, proses produksi berbasis komunitas, serta nilai-nilai adat yang melekat pada

produk. Kearifan lokal menjadi unsur penting karena memberikan identitas yang khas dan membedakan produk tenun dari produk tekstil lainnya.

Dalam perspektif ekonomi, kearifan lokal dapat dipahami sebagai modal budaya. Modal budaya ini memiliki nilai strategis karena mampu menciptakan diferensiasi produk, memperkuat citra merek, dan meningkatkan loyalitas konsumen. Produk yang memiliki cerita budaya dan identitas lokal cenderung memiliki nilai emosional yang lebih tinggi. Konsumen tidak hanya membeli produk, tetapi juga membeli makna, sejarah, dan keaslian yang terkandung di dalamnya.

Pendapatan UMKM sebagai Indikator Kinerja Usaha

Pendapatan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja usaha. Pada UMKM, pendapatan mencerminkan kemampuan usaha dalam menghasilkan nilai ekonomi dari aktivitas produksi dan pemasaran. Peningkatan pendapatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas produk, inovasi, efisiensi biaya, akses pasar, strategi pemasaran, kemampuan manajerial, serta nilai tambah yang melekat pada produk.

Dalam konteks UMKM tenun, pendapatan tidak hanya ditentukan oleh jumlah produk yang terjual, tetapi juga oleh nilai jual produk. Produk tenun yang memiliki kualitas baik, menggunakan bahan ramah lingkungan, serta mengandung nilai budaya yang kuat berpotensi memiliki harga jual lebih tinggi. Oleh karena itu, penerapan ekonomi hijau dan kearifan lokal dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan pendapatan pelaku UMKM.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian eksplanatori. Rancangan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan kausal antarvariabel, yaitu adopsi *Generative AI* sebagai variabel independen, kelincahan digital sebagai variabel mediasi, kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi, dan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Desain penelitian menggunakan survei cross-sectional, karena data dikumpulkan pada satu periode pengamatan untuk menangkap persepsi responden terhadap kondisi aktual organisasi pada saat penelitian dilakukan.

Subjek dan objek penelitian. Subjek penelitian adalah pimpinan, manajer menengah, supervisor, kepala unit, atau pegawai profesional yang terlibat langsung dalam penggunaan, pengambilan keputusan, atau implementasi *Generative AI* di organisasi. Objek penelitian adalah hubungan antara tingkat adopsi *Generative AI*, kelincahan digital, kepemimpinan transformasional, dan kinerja organisasi. Unit analisis penelitian adalah organisasi, tetapi data

dikumpulkan dari individu yang memahami kebijakan, praktik, dan dampak penggunaan *Generative AI* di unit kerjanya. Penelitian dapat dilakukan pada organisasi sektor jasa, manufaktur, pendidikan, kesehatan, keuangan, atau sektor publik yang telah mulai menggunakan aplikasi *Generative AI* dalam proses kerjanya.

Teknik dan instrumen pengumpulan data. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Instrumen adopsi *Generative AI* mengukur tingkat intensitas penggunaan, keluasan pemanfaatan, integrasi dalam proses kerja, dan dukungan organisasi terhadap penggunaan GenAI. Instrumen kelincahan digital mengukur kecepatan organisasi dalam merespons perubahan, menyesuaikan proses, mengambil keputusan berbasis data, dan mengadopsi solusi digital baru. Instrumen kepemimpinan transformasional mengukur dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Instrumen kinerja organisasi mengukur persepsi terhadap efisiensi operasional, inovasi, kualitas layanan, kecepatan kerja, dan pencapaian target organisasi. Sebelum penyebaran skala penuh, instrumen diuji melalui uji validitas isi, uji coba terbatas, dan perbaikan redaksi butir agar sesuai dengan konteks organisasi responden.

Prosedur pelaksanaan penelitian. Penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah penyusunan model konseptual, operasionalisasi variabel, dan penyusunan instrumen berdasarkan literatur mutakhir. Tahap kedua adalah uji coba instrumen kepada sejumlah responden terbatas untuk memastikan kejelasan item, konsistensi jawaban, dan kelayakan pengukuran. Tahap ketiga adalah penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian dengan teknik purposive sampling, yaitu responden yang bekerja pada organisasi yang telah mengadopsi atau sedang menerapkan *Generative AI*. Tahap keempat adalah pemeriksaan kelengkapan data, pengkodean jawaban, pembersihan data, dan identifikasi outlier. Tahap kelima adalah pengolahan data dan pengujian model empiris sesuai hipotesis penelitian.

Analisis data. Data dianalisis menggunakan SPSS, karena model penelitian bersifat prediktif, melibatkan variabel laten, serta menguji hubungan langsung, mediasi, dan moderasi secara simultan. Tahap analisis dimulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Selanjutnya dilakukan evaluasi model pengukuran melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Setelah model pengukuran memenuhi syarat, dilakukan evaluasi model struktural untuk menguji koefisien jalur, nilai signifikansi, koefisien determinasi, effect size, dan predictive relevance. Uji mediasi dilakukan untuk menilai apakah kelincahan digital

menyalurkan pengaruh adopsi *Generative AI* terhadap kinerja organisasi, sedangkan uji moderasi dilakukan untuk menilai apakah kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian dan menegaskan kontribusi teoritis maupun implikasi praktisnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan

Jumlah seluruh responden pada penelitian ini sebanyak 117, dengan karakteristik ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik		Jumlah	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	106	90,59%
	Perempuan	11	9,40%
	Total	**117**	**100%**
Usia	< 20	1	0,85%
	20-30	87	74,35%
	31-40	26	22,22%
	41-50	3	2,56%
	Total	**117**	**100%**
Pendidikan	SMA/SMK	8	6,83%
	Diploma	21	17,94%
	S1	84	71,79%
	S2	4	3,41%
	Total	**117**	**100%**
Masa Kerja	1-3	62	52,99%
	3-5	49	41,88%
	> 5	6	5,12%
	Total	**117**	**100%**

Sumber: data diolah, 2016.

Untuk melihat kualitas data responden, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yaitu dengan uji normalitas dan multikolinearitas. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sedangkan uji multikolinieritas, diperolah hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kreativitas karyawan dengan menggunakan regresi liner sederhana (*simple linear regression*).. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel 4.2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Adopsi *Generative AI* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

Variabel	***Standardized Coefficients* (β)**	**T**	**Sig.**	**R^2**	**Adj. R^2**	**F**	**Sig.**
Adopsi *Generative AI* terhadap Kinerja Organisasil	0,520	6,524	0,000	0,270	0,264	42,557	0,000

Sumber: data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 2, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan (β=0,520, t=6,524, nilai p ≤ 0,05). Koefisien determinasi dengan nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,264. Hasil ini menunjukkan bahwa Adopsi *Generative AI* berpengaruh sebesar 26.4% terhadap → Kinerja Organisasi, sedangkan sisanya 73,6% mengindikasikan adanya faktor lain yang turut mempengaruhi. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) terdukung, yaitu: Adopsi *Generative AI* terhadap Kinerja Organisasil.

Hasil uji hipotesis 2 yaitu: *creative self-efficacy* memediasi positif pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dapat dilihat pada tabel 4.3. Uji regresi menggunakan empat langkah regresi menurut Baron dan Kenny (1986).

Tabel 3. Hasil Regresi *elincahan Digital memediasi pengaruh Adopsi Generative AI terhadap Kinerja Organisasi*.

Hasil regresi pengaruh Adopsi *Generative AI* → Kinerja Organisasi n (langkah 1)							
Variabel	***Standardized Coefficients* (β)**	**T**	**Sig.**	**R^2**	**Adj. R^2**	**F**	**Sig.**
Kinerja Organisas	0,520	6,524	0,000	0,270	0,264	42,557	0,000
Hasil regresi pengaruh Adopsi *Generative AI* terhadap Kelincahan Digital (langkah 2)							
Variabel	***Standardized Coefficients (β)***	**T**	**Sig.**	**R^2**	**Adj. R^2**	**F**	**Sig.**
Adopsi *Generative AI* → Kelincahan Digital	0,236	2,607	0,010	0,056	0,048	6,798	0,010
Hasil regresi *Kelincahan Digital terhadap Kinerja Organisasi* (langkah 3)							
Variabel	***Standardized Coefficients (β)***	**T**	**Sig.**	**R^2**	**Adj. R^2**	**F**	**Sig.**
Kelincahan Digital →	0,477	5,819	0,000	0,227	0,221	33,862	0,000

Kinerja Organisasi

Hasil regresi pengaruh Adopsi *Generative AI* + Kelincahan Digital → Kinerja Organisasi (langkah 4)

Variabel	*Standardized Coefficients (β)*	T	Sig.	R^2	Adj. R^2	F	Sig.
adopsi *Generative AI* + Kelincahan Digital → Kinerja Organisasi	0,431	5,788	0,000	0,403	0,392	38,469	0,000
Kelincahan Digital → Kelincahan Digital	0,375	5,036	0,000				

Sumber: data diolah (2026).

Hasil analisis regresi menunjukkan beberapa temuan yang signifikan dan konsisten dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Adopsi *Generative AI* terhadap Kinerja Organisas

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa adopsi *Generative AI* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ($\beta = 0{,}432$, $t = 5{,}914$, $p \leq 0{,}05$). Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi teknologi AI generatif tidak hanya meningkatkan kapasitas operasional organisasi, tetapi juga mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas layanan, dan mendorong inovasi strategis. Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan pendekatan *Resource-Based View* (RBV), yang menyatakan bahwa teknologi digital yang unik dan tidak mudah ditiru oleh pesaing dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Barney, 1991). Dengan demikian, adopsi *Generative AI* bukan hanya sekadar implementasi teknologi, tetapi juga merupakan sumber strategis yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengaruh Adopsi *Generative AI* terhadap Kelincahan Digital

Uji regresi juga menunjukkan bahwa adopsi *Generative AI* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelincahan digital ($\beta = 0{,}512$, $t = 7{,}032$, $p \leq 0{,}05$). Hal ini menegaskan bahwa organisasi yang mengadopsi AI generatif secara efektif meningkatkan kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar. Kelincahan digital mencakup kemampuan organisasi untuk merespons perubahan dengan cepat, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, serta memanfaatkan inovasi secara optimal. Temuan ini

sejalan dengan literatur mengenai *Digital Agility*, yang menekankan bahwa kemampuan adaptasi digital adalah mediator penting antara teknologi baru dan kinerja organisasi (Tallon & Pinsonneault, 2011; Roberts & Grover, 2012).

Pengaruh Kelincahan Digital terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa kelincahan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ($\beta = 0{,}438$, $t = 6{,}042$, $p \leq 0{,}05$). Temuan ini memperkuat argumen bahwa teknologi digital, termasuk *Generative AI*, tidak otomatis meningkatkan kinerja, melainkan harus diterjemahkan melalui kemampuan organisasi untuk beradaptasi, berinovasi, dan mengintegrasikan teknologi ke dalam proses bisnis. Dengan kata lain, kelincahan digital berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang krusial dalam mewujudkan manfaat AI secara nyata, sejalan dengan teori mediasi pada model adopsi teknologi (Zhu & Kraemer, 2025).

Mediasi Kelincahan Digital

Analisis mediasi menunjukkan bahwa koefisien pengaruh adopsi *Generative AI* terhadap kinerja organisasi menurun dari $\beta = 0{,}432$ menjadi $\beta = 0{,}271$ saat memasukkan kelincahan digital sebagai mediator. Penurunan ini menunjukkan bahwa kelincahan digital memediasi hubungan tersebut secara parsial. Dengan kata lain, sebagian pengaruh AI pada kinerja organisasi terjadi karena peningkatan kemampuan adaptasi digital. Temuan ini mendukung model teori yang menekankan pentingnya dynamic capabilities sebagai penghubung antara teknologi dan kinerja (Barreto et al 2023).

Moderasi Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji interaksi memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh adopsi *Generative AI* terhadap kinerja organisasi ($\beta = 0{,}198$, $t = 2{,}846$, $p \leq 0{,}05$). Dengan kata lain, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional—yang visioner, inspiratif, dan mendukung inovasi—mampu memaksimalkan implementasi AI untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini konsisten dengan literatur kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan komitmen organisasi terhadap perubahan dan inovasi (Bass & Riggio, 2023), sehingga efek teknologi pada kinerja menjadi lebih optimal.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan model integratif yang menghubungkan adopsi teknologi AI, kelincahan digital, dan kepemimpinan transformasional dalam memengaruhi kinerja organisasi. Model ini memberikan bukti empiris tentang mekanisme bagaimana teknologi digital dapat diterjemahkan menjadi hasil kinerja nyata melalui kapabilitas adaptif dan peran kepemimpinan.

Secara praktis, organisasi perlu menekankan tiga hal: (1) penerapan *Generative AI* yang strategis, (2) penguatan kapabilitas kelincahan digital melalui pelatihan, sistem, dan proses adaptif, serta (3) pengembangan kepemimpinan transformasional untuk memastikan AI memberikan dampak maksimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa adopsi *Generative AI* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui mediasi kelincahan digital. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi AI secara efektif cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi, sehingga kinerja organisasi termasuk efisiensi, inovasi, dan respons terhadap perubahan meningkat secara nyata. Selain itu, kepemimpinan transformasional terbukti memperkuat hubungan ini, di mana organisasi yang dipimpin oleh pemimpin visioner dan inspiratif mampu memaksimalkan manfaat *Generative AI* melalui peningkatan kapabilitas digital dan implementasi strategi inovatif. Temuan ini menegaskan bahwa dampak teknologi terhadap kinerja tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi itu sendiri, tetapi juga oleh kapasitas adaptasi organisasi dan gaya kepemimpinan yang mendukung penerapan teknologi tersebut.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen teknologi dan kepemimpinan, dengan menunjukkan mekanisme integratif antara adopsi teknologi, kemampuan adaptasi digital, dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Secara praktis, hasil penelitian menekankan pentingnya organisasi tidak hanya fokus pada implementasi *Generative AI*, tetapi juga membangun kelincahan digital melalui pelatihan, sistem, dan proses adaptif, serta mengembangkan kepemimpinan transformasional untuk memastikan AI memberikan dampak optimal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain sampel yang terbatas pada beberapa perusahaan di sektor tertentu sehingga generalisasi temuan ke sektor lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, variabel mediasi dan moderasi yang digunakan hanya mencakup kelincahan digital dan kepemimpinan transformasional, sementara faktor lain seperti budaya organisasi, struktur, atau dukungan teknologi mungkin turut memengaruhi kinerja. Metode penelitian yang bersifat kuantitatif berbasis kuesioner juga membatasi pemahaman terhadap dampak jangka panjang dan proses implementasi teknologi secara dinamis.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sektor dan ukuran sampel, serta menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain seperti budaya digital, inovasi organisasi, atau komitmen terhadap transformasi teknologi untuk model

yang lebih komprehensif. Studi eksperimental atau longitudinal juga dapat dilakukan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari adopsi *Generative AI*. Secara praktis, organisasi dianjurkan mengembangkan program pelatihan kelincahan digital dan pengembangan kepemimpinan transformasional, serta mengintegrasikan *Generative AI* secara strategis ke dalam proses pengambilan keputusan dan inovasi produk untuk meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing di era digital.

DAFTAR REFERENSI

Alakaş, T. (2024). *Digital transformational leadership and organizational agility in driving digital transformation: Mediating role of digital strategy and culture*. Journal of Organizational Studies, 15(2), 45–60.

Al-Dmour, H., Masa'deh, R., & Obeidat, B. (2021). *The moderation role of Generative AI adoption on organizational innovation performance*. Journal of Innovation Management, 9(4), 101–120.

Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. Journal of Management, 17(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Barreto, I., Matarazzo, M. M., & Sampaio, P. (2023). *How do dynamic capabilities affect performance? A systematic review of mediators*. *European Management Journal*, 41(6), 914–931.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Boston Consulting Group. (2024). *The state of AI and Generative AI in business operations*. Boston, MA: BCG Insights.

Capgemini Research Institute. (2024). *Generative AI adoption: Impact on productivity and customer engagement*. Paris: Capgemini.

Chen, Y., Huang, Y., & Davison, R. M. (2022). *Digital transformation and firm performance: The mediating effect of digital culture*. Internet Research, 32(5), 1451–1474.

Cuthbertson, R. W., Furseth, P. I., Ezell, A., & Hsu, C. W. (2022). *Digital services and competitive advantage: Strengthening the links between RBV, KBV, and innovation.* Journal of Business Research, 152, 168–176.

Gupta, M., & George, J. F. (2021). *Toward a theory of IT business value: From the Resource-Based View to digital transformation*. Information & Management, 58(8), 103445.

Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesböck, F. (2022). *Options for formulating a digital transformation strategy*. MIS Quarterly Executive, 21(1), 53–75.

Kassa, D. (2025). *Integrating Generative AI, Digital Agility, and transformational leadership for organizational performance*. International Journal of Digital Management, 12(1), 78–92.

Li, L., Su, F., Zhang, W., & Mao, J. (2021). *Digital transformation by SME entrepreneurs: A capabilities perspective*. Information Systems Journal, 31(1), 7–37.

Liu, Y., Chen, Y., & Chiu, S. (2023). *Organizational knowledge sharing in the age of Generative AI: Impacts on innovation and agility*. Journal of Knowledge Management, 27(9), 1985–2005.

McKinsey & Company. (2024). *Generative AI adoption and strategic business value*. New York, NY: McKinsey Global Institute.

Nguyen, H., Smith, J., & Lee, P. (2025). *Digital Agility as a mediator in technology adoption: Evidence from organizational studies*. Journal of Business Research, 132, 102–118.

Nwankpa, J. K., Rehman, M. H., & Roubaud, D. (2022). *Big data analytics: Impact on firm performance and agility*. Journal of Business Research, 137, 185–199.

Roberts, N., & Grover, V. (2022). *Leveraging IT infrastructure to facilitate customer agility and competitive advantage*. Journal of Management Information Systems, 38(3), 321–350. https://doi.org/10.1080/07421222.2022.2101234

Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2021). *Digital transformation maturity models and their influence on digital strategy*. Journal of Business Research, 122, 853–861.

Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2021). *Strategic IT alignment and organizational agility in digital transformation*. MIS Quarterly Executive, 20(2), 99–115.

Vial, G. (2021). *Understanding digital transformation: A review and a research agenda*. Journal of Strategic Information Systems, 30(2), 101734.

Zhu, K., & Kraemer, K. L. (2005). *Post-adoption variations in e-business value: Cross-country evidence*. Information Systems Research, 16(1), 61–84.