

## Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan

Novi Manunggal, Imam Teguh Santoso, Sigit Wicaksana

Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut

Email : novimanunggal@gmail.com

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Human Resource Information System (HRIS) terhadap kinerja industri pertahanan dan pengaruh kecerdasan buatan terhadap kinerja industri pertahanan selama era disrupsi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel yang diolah adalah 160 karyawan industri pertahanan. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert sebagai pengukur data. Analisis data dilakukan melalui pemodelan persamaan struktural dengan software SmartPLS 3.0. Variabel terikat adalah variabel kinerja karyawan dan variabel bebas adalah variabel HRIS dan variabel kepuasan kerja. Hasil analisis data dalam penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh membuktikan bahwa HRIS terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Semakin akurat, tepat dan lengkap aplikasi HRIS maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Peningkatan proses industri pertahanan dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia melalui prosedur sistematis HRIS yang meliputi pengumpulan data, penyimpanan data, pemeliharaan data, penarikan data, dan validasi data. Kemajuan suatu industri pertahanan dipengaruhi oleh rencana strategis TI dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara kuantitatif dan memahami kondisi lingkungan mampu memberikan gambaran masa depan industri pertahanan Artificial Intelligence (AI) terbukti secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM); kecerdasan buatan; kinerja industri pertahanan; era gangguan; era digital

### Pendahuluan

Menurut Koay et al. (2021); Malik dkk. (2022) Kehadiran kecerdasan buatan dengan berbagai inovasi yang semakin canggih dan kreatif memberikan dampak yang sangat signifikan dalam setiap lini kehidupan manusia, kecerdasan buatan mampu menjawab kebutuhan saat ini namun di sisi lain kecerdasan buatan juga menjadi ancaman bagi manusia. sumber daya karena ada banyak pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh manusia, tetapi dengan berbagai kecanggihan di bidang kecerdasan buatan, pekerjaan manusia perlahan-lahan tergantikan. Menurut Chowdhury et al. (2022); Esangbedo dkk. (2021) Pemasar menggunakan AI untuk mengidentifikasi dan memprediksi perilaku konsumen, dan melalui informasi itu, pemasar dapat menerapkan kata kunci yang lebih kuat dan mempersonalisasi interaksi konsumen untuk membangun setiap pengalaman unik bagi konsumen. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menawarkan solusi bagi pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.

Penerapan teknologi informasi dalam organisasi, baik industri pertahanan maupun perguruan tinggi, merupakan aspek penting dalam persaingan di era digital.

Menurut Malik dkk. (2022) Kecerdasan buatan adalah kecerdasan buatan yang berperilaku seperti manusia. Dalam arti kecerdasan buatan mampu meniru kecerdasan manusia dalam menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan bahkan kecerdasan buatan mampu menggantikan manusia dalam pekerjaan tertentu. Perkembangan kecerdasan buatan mampu memberikan terobosan-terobosan yang sangat inovatif mengikuti kondisi terkini. Pencarian Google merupakan kecerdasan buatan yang paling banyak digunakan saat ini ini termasuk asisten virtual yang dapat memberikan komunikasi dua arah serta deepface pada ponsel pintar dan media sosial Facebook yang digunakan untuk mengidentifikasi gambar wajah yang diunggah di media sosial. kecerdasan dalam mobil tanpa kemudi. Menurut Malik dkk. (2022) Kecerdasan buatan juga digunakan di berbagai sektor kehidupan bidang lain antara lain bisnis, ekonomi dan kesehatan yang mampu menjawab kebutuhan saat ini, di bidang kecerdasan buatan digunakan untuk mendeteksi Virus Corona Covid 19, mengukur suhu tubuh orang, deteksi keramaian dan jarak aman, deteksi masker dan batuk, serta pelacakan dan penelusuran orang.

## Tinjauan Pustaka

### Kecerdasan buatan

Artificial Intelligence (AI) adalah perwujudan dari mesin yang menunjukkan aspek kecerdasan manusia dan terus digunakan dalam layanan dan menjadi sumber inovasi saat ini. AI memiliki aplikasi dalam berbagai proses dalam bisnis di berbagai area fungsional dan fungsi bisnis. Salah satunya adalah pemasaran yang dianggap sebagai inti dari kegiatan bisnis. AI mengubah ruang lingkup pemasaran dan akan benar-benar berubah di masa depan. Pemasaran adalah aplikasi utama AI saat ini sehingga diadopsi untuk menciptakan nilai. Menurut Halid dkk. (2020); Hamid dkk. (2022); Hmud dkk. (2020); Koay dkk. (2021); Malik dkk. (2022) bahwa di dunia digital dan pemasaran, AI membantu bisnis memberikan nilai melalui berbagai saluran hubungan pelanggan, sambil tetap membuat keputusan yang tepat dan relevan. AI berubah dan menjadi penting untuk integrasi dalam praktik bisnis, terutama dalam pemasaran digital, karena pentingnya data besar dan peningkatan daya komputasi, serta memungkinkan organisasi untuk lebih memahami pelanggan mereka dan secara efektif menargetkan mereka dengan pesan digital yang dipersonalisasi. Pemasaran juga dipengaruhi secara signifikan oleh pengenalan teknologi baru dan efek ini akan terus berkembang di masa depan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Human Resource Information System (HRIS) terhadap kinerja industri pertahanan dan pengaruh kecerdasan buatan terhadap kinerja industri pertahanan selama era disrupsi.

### Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM)

HRMIS atau HRIS penting untuk pengambilan keputusan strategis dan mendukung perencanaan dan administrasi operasional sehari-hari. HRMIS atau HRIS ditujukan untuk praktisi sumber daya manusia dan manajer sistem dan membahas risiko dan kontrol signifikan yang relevan dengan manajemen efektif fungsi HRMI atau HRIS. Ada penekanan pada penerapan kontrol untuk menjaga privasi dan integritas informasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani masalah dalam lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer, dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sistem informasi sumber daya manusia merupakan bentuk pertemuan antara bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi. Sistem informasi sumber daya manusia adalah komponen terintegrasi untuk mengumpulkan, memproses,

menyimpan, dan menyebarkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian, analisis, dan visualisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia organisasi.

### **Kinerja**

Votto dkk. (2021); Wambaet al. (2020) kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda yang salah satu masukannya adalah hasil dari sesuatu yang dilakukan (thing done), maka pengertian kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. -masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Keberhasilan HRIS dengan Kinerja**

Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan HRIS karena penggunaan HRIS sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu industri pertahanan. Dengan adanya HRIS untuk menyusun curriculum vitae, jenjang akademik, kegiatan employee support, payroll serta pengajuan cuti dan lembur, HRIS dinilai dapat meningkatkan produktivitas kinerja industri pertahanan.

HRIS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Vardarlier et al. (2020); Votto dkk. (2021); Wambaet al. (2020) Model evaluasi keberhasilan sistem elektronik, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih yang dirasakan. Dari beberapa fenomena yang terjadi, HRIS Success menjadi beberapa dimensi yang menunjukkan model keberhasilan HRIS tersendiri. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya

H1: HRIS berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

#### **Hubungan Kecerdasan Buatan (AI) dengan Kinerja**

Menurut Magableh et al. (2021); Muhammad, B.I. (2021); Purwanto dkk. (2020); Spaaki dkk. (2021) Di dunia digital dan pemasaran, AI membantu bisnis memberikan nilai melalui berbagai saluran hubungan pelanggan, sambil tetap membuat keputusan yang tepat dan relevan. AI berubah dan menjadi penting untuk integrasi dalam praktik bisnis, terutama dalam pemasaran digital, karena pentingnya data besar dan peningkatan daya komputasi, serta memungkinkan organisasi untuk lebih memahami pelanggan mereka dan secara efektif menargetkan mereka dengan pesan digital yang dipersonalisasi. Pemasaran juga dipengaruhi secara signifikan oleh pengenalan teknologi baru dan efek ini akan terus berkembang di masa depan.

H2 : Artificial Intelligence (AI) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

## **Metode**

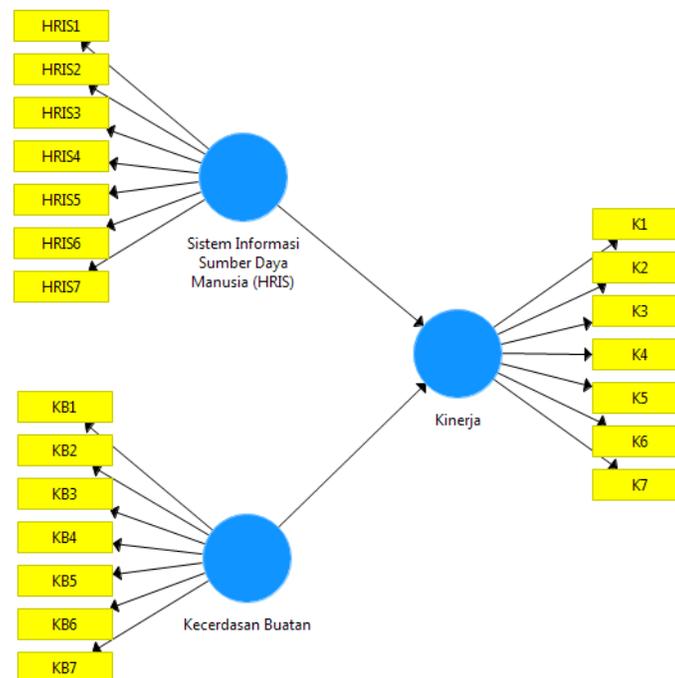
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel yang diolah adalah 160 karyawan industry pertahanan . Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert sebagai pengukur data. Analisis data dilakukan melalui pemodelan persamaan struktural dengan software SmartPLS 3.0. Variabel terikat adalah variabel kinerja karyawan dan variabel bebas adalah variabel HRIS dan variabel kepuasan kerja. Indikator pertanyaan yang digunakan pada variabel kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, independensi dan komitmen. Variabel HRIS menggunakan dimensi pertanyaan masukan dalam sistem informasi sumber daya manusia, database HRIS, dan keluaran dari sistem informasi sumber daya

manusia. Indikator untuk mengukur kegunaan aplikasi HRIS adalah; penyampaian informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari setiap divisi, laporan lengkap dan ringkas dari sumber daya manusia, data yang akurat dan lengkap dari pihak eksternal untuk sumber daya manusia, database HRIS yang meliputi database sistem kepegawaian, database sistem keuangan, database sistem pemasaran; sistem informasi sumber daya manusia mencakup sub-sistem perencanaan tenaga kerja, dan sistem informasi sumber daya manusia mencakup sub-sistem kompensasi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kecerdasan Buatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

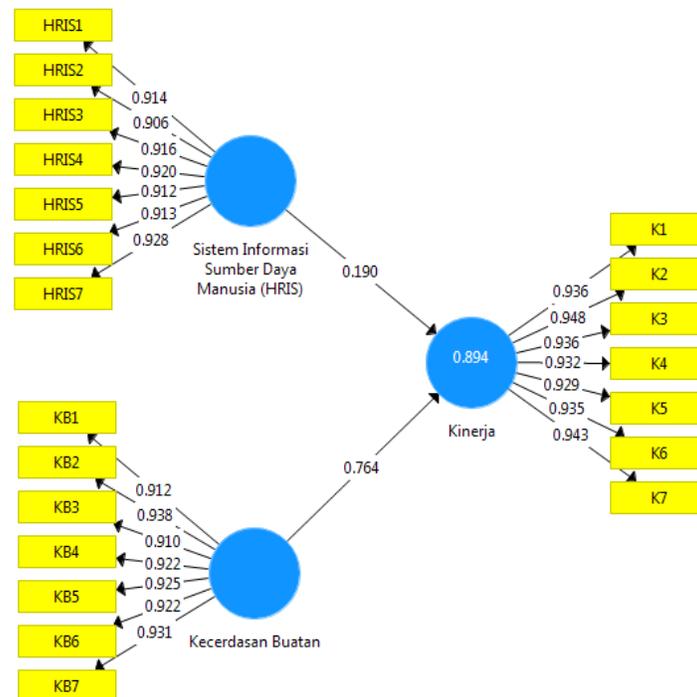


Gambar 1. Model Penelitian

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas Model

Menurut Purwanto et al. (2021) indikator dinyatakan valid jika memiliki loading factor di atas atau lebih besar dari 0,70. Berikut adalah hasil uji validitas



Gambar 2. Uji Validitas Setelah Seleksi

Berdasarkan Gambar 2, semua indikator dinyatakan valid karena telah memiliki loading factor lebih besar dari 0.70 .

Table 1. Reliability Test

	Alpha Cronbach	rho_A	Composite Reliability	Average Extracted Variance (AVE)
HRIS	0.734	0.765	0.912	0.876
Kecerdasan Buatan 9AI)	0.816	0.976	0.908	0.765
KInerja	0.765	0.789	0.809	0.876

Berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Purwanto et al. (2020) pada tabel 1 diketahui nilai AVE lebih besar dari 0.5 dan nilai Composite Reliability lebih besar dari 0.7, sehingga semua variabel memenuhi syarat reliabilitas.

#### Evaluasi Model Struktural (Model Dalam)

R-Square digunakan untuk mengevaluasi model struktural untuk variabel bebas/inner model, berikut adalah hasil pengujian inner model

Tabel 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

	R Square	R Square Customized
Kinerja	0.808	0.808

Berdasarkan tabel 2 variabel Kinerja Industri pertahanan dapat dijelaskan sebesar 80,8% dalam model ini,

Uji hipotesis

Berikut adalah hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis menggunakan metode PLS Bootstrapping

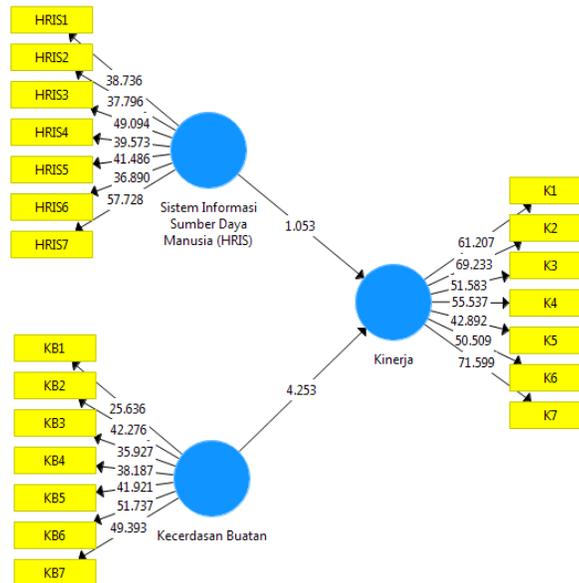


Figure 3. PLS Bootstrap

Tabel berikut disajikan untuk memperjelas uraian uji hipotesis di atas.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Average (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistic	P value
HRIS -> Kinerja	0.431	0.543	0.431	3.212	0.001
AI->Kinerja	0.342	0.564	0.341	2.012	0.001

H1: HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data dalam penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya HRIS terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Semakin akurat, tepat dan lengkap aplikasi HRIS maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kemudahan penggunaan aplikasi HRIS dapat mengurangi kesalahan absensi karyawan, pengajuan cuti karyawan, dan lembur dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hartini, 2020). Peningkatan proses industri pertahanan dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia melalui prosedur sistematis HRIS yang meliputi pengumpulan data, penyimpanan data, pemeliharaan data, penarikan data, dan validasi data (Rivai, 2018). Kemajuan suatu industri pertahanan dipengaruhi oleh rencana strategis TI dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara kuantitatif dan memahami kondisi lingkungan mampu memberikan gambaran masa depan industri pertahanan (Sunarsi, 2018).

H2: Kecerdasan Buatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data dalam penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, Artificial Intelligence (AI) terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Semakin akurat, tepat dan lengkap aplikasi Artificial Intelligence (AI), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Artificial Intelligence (AI) adalah perwujudan dari mesin yang menunjukkan aspek kecerdasan manusia dan terus digunakan dalam layanan dan merupakan sumber inovasi saat ini (Huang & Rust, 2018). AI adalah kumpulan komponen teknologi yang mengumpulkan, memproses, dan bertindak berdasarkan data dengan cara yang mensimulasikan kecerdasan manusia. Seperti manusia, AI dapat menerapkan aturan, belajar dari waktu ke waktu melalui perolehan data dan informasi baru, dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan AI. AI memiliki aplikasi dalam berbagai proses dalam bisnis di berbagai area fungsional dan fungsi bisnis. Salah satunya adalah pemasaran yang dianggap sebagai inti dari kegiatan bisnis. AI mengubah ruang lingkup pemasaran dan akan benar-benar berubah di masa depan. Pemasaran adalah aplikasi utama AI saat ini sehingga diadopsi untuk menciptakan nilai. Menurut Vardarlier et al. (2020); Votto dkk. (2021); Wambae et al. (2020) bahwa di dunia digital dan pemasaran, AI membantu bisnis memberikan nilai melalui berbagai saluran hubungan pelanggan, sambil tetap membuat keputusan yang tepat dan relevan. AI berubah dan menjadi penting untuk integrasi dalam praktik bisnis, terutama dalam pemasaran digital, karena pentingnya data besar dan peningkatan daya komputasi, serta memungkinkan organisasi untuk lebih memahami pelanggan mereka dan secara efektif menargetkan mereka dengan pesan digital yang dipersonalisasi. Pemasaran juga dipengaruhi secara signifikan oleh pengenalan teknologi baru dan efek ini akan terus berkembang di masa depan. Di bidang bisnis dan ekonomi, kecerdasan buatan diimplementasikan di E-Commerce melalui fitur chatbot, mesin rekomendasi, dan logistik pintar. Dengan penerapan kecerdasan buatan, pelanggan e-commerce menjadi lebih mudah untuk mendapatkan produk sesuai keinginan dan kebutuhan mereka dan di sisi lain industri pertahanan e-commerce dapat meningkatkan layanan yang dapat meningkatkan kepuasan layanan pelanggan.

### Kesimpulan

Hasil analisis data dalam penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh membuktikan bahwa HRIS terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Semakin akurat, tepat dan lengkap aplikasi HRIS maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Peningkatan proses industri pertahanan dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia melalui prosedur sistematis HRIS yang meliputi pengumpulan data, penyimpanan data, pemeliharaan data, penarikan data, dan validasi data. Kemajuan suatu industri pertahanan dipengaruhi oleh rencana strategis TI dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara kuantitatif dan memahami kondisi lingkungan. memberikan

gambaran masa depan industri pertahanan Artificial Intelligence (AI) terbukti secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Semakin akurat, tepat dan lengkap aplikasi Artificial Intelligence (AI), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Artificial Intelligence (AI) adalah perwujudan mesin yang menunjukkan aspek kecerdasan manusia dan terus digunakan dalam layanan dan menjadi sumber inovasi saat ini. AI adalah kumpulan komponen teknologi yang mengumpulkan, memproses, dan bertindak berdasarkan data dengan cara yang mensimulasikan kecerdasan manusia. Seperti manusia, AI dapat menerapkan aturan, belajar dari waktu ke waktu melalui perolehan data dan informasi baru, dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan AI. AI memiliki aplikasi dalam berbagai proses dalam bisnis di berbagai area fungsional dan fungsi bisnis. Salah satunya adalah pemasaran yang dianggap sebagai inti dari kegiatan bisnis. AI mengubah ruang lingkup pemasaran dan akan benar-benar berubah di masa depan. Pemasaran adalah aplikasi utama AI saat ini sehingga diadopsi untuk menciptakan nilai. AI membantu bisnis memberikan nilai melalui berbagai saluran hubungan pelanggan, sambil tetap membuat keputusan yang tepat dan relevan. AI berubah dan menjadi penting untuk integrasi dalam praktik bisnis, terutama dalam pemasaran digital, karena pentingnya data besar dan peningkatan daya komputasi, serta memungkinkan organisasi untuk lebih memahami pelanggan mereka dan secara efektif menargetkan mereka dengan pesan digital yang dipersonalisasi. Pemasaran juga dipengaruhi secara signifikan oleh pengenalan teknologi baru dan efek ini akan terus berkembang di masa depan.

## References

- Akbar, Y. (2022). Industri Pertahanan Indonesia Dikaitkan Situasi Dan Kondisi Peperangan Asimetris. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 91-96. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.335>
- Chowdhury, S., Dey, P., Joel-Edgar, S., Bhattacharya, S., Rodriguez-Espindola, O., Abadie, A., & Truong, L. (2022). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *Human Resource Management Review*, 100899.
- Esangbedo, M. O., Bai, S., Mirjalili, S., & Wang, Z. (2021). Evaluation of human resource information systems using grey ordinal pairwise comparison MCDM methods. *Expert Systems with Applications*, 182, 115151.
- Faisol, F., Astuti, P., & PUJI WINARKO, S. I. G. I. T. (2021). The Role of Technology Usage in Mediating Intellectual Capital on SMEs Performance During the Covid-19 Era. *Etikonomi*, 20(2), 411-426.
- Fanulene, T. D., & Soediantono, D. (2022). Manajemen Rantai Pasok Pada Industri Pertahanan di Era Industri 4.0 dan Digital. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 77 - 85. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i4.307>
- Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020, May). The relationship between digital human resource management and organizational performance. In *First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019)* (pp. 96-99). Atlantis Press.

Hamid, J. A., Johannes, J., Yacob, S., & Edward, E. (2022). The effectiveness of human resource information system through employee satisfaction and the system usage. *Put It Right*, 1(1), 29-46.

Hmoud, B. I., & Várallyai, L. (2020). Artificial Intelligence in Human Resources Information Systems: Investigating its Trust and Adoption Determinants. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 5(1), 749-765.

Koay, H. G., & Muthuveloo, R. (2021). The influence of disruptive innovation, organisational capabilities and people on organisational performance among manufacturing based companies in Malaysia. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 9(1), 163-201.

Malik, A., Thevisuthan, P., & De Sliva, T. (2022). Artificial Intelligence, Employee Engagement, Experience, and HRM. In *Strategic Human Resource Management and Employment Relations* (pp. 171-184). Springer, Cham.

Magableh, A. N., & Al-Tarawneh, J. T. (2021). The Effect of Information Systems for Human Resources on the Capability of Individual Innovation in Jordanian Companies: A Conceptual Review. *The Big Data-Driven Digital Economy: Artificial and Computational Intelligence*, 393-413.

Mayestika, D., Soediantono, D., & Werijon, W. (2022). Apakah ISO 9001:2015 Meningkatkan Kinerja Organisasi ? Studi Kuantitatif Pada Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 95 - 105. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i4.309>

Mohammed, B. I. (2021). The Role of Human Resource Information System in Achieving Organizational Excellence. *The Scientific Journal of Cihan University–Sulaimaniya*, 5(1), 90-113.

Oktorada, A. L., & Soediantono, D. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Rantai Pasokan Terhadap Kinerja Perusahaan Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 68 - 76. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i4.306>

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS For Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Haque, M. G., & Nurjaya, N. (2020). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*.

Spanaki, K., Karafili, E., Sivarajah, U., Despoudi, S., & Irani, Z. (2021). Artificial intelligence and food security: swarm intelligence of AgriTech drones for smart AgriFood operations. *Production Planning & Control*, 1-19.

Shaikh, M., Diwan, M., & Kumar, R. (2021). Role of HRIS and Knowledge Sharing Behaviour towards Innovation Capability: Moderating role of Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), 237-261.



Tursunbayeva, A. (2019). Human resource technology disruptions and their implications for human resources management in healthcare organizations. *BMC health services research*, 19(1), 1-8.

Vardarlier, P., & Zafer, C. (2020). Use of artificial intelligence as business strategy in recruitment process and social perspective. In *Digital Business Strategies in Blockchain Ecosystems* (pp. 355-373). Springer, Cham.

Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100047.

Wamba-Taguimdje, S. L., Wamba, S. F., Kamdjoug, J. R. K., & Wanko, C. E. T. (2020). Impact of Artificial Intelligence on Firm Performance: Exploring the Mediating Effect of Process-Oriented Dynamic Capabilities. In *Digital Business Transformation* (pp. 3-18). Springer, Cham.