



WOMEN'S LEADERSHIP AND BANKING PRODUCTIVITY: MEDIATING ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Muhammad Umar Data ✉, **Firmansyah Halim, Alya Dhea Amanda**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Makassar, Indonesia
✉umar.kosmis@gmail.com

<https://doi.org/10.46367/jps.v5i2.2078>

Received: Aug 28, 2024 **Revised:** Sep 17, 2024 **Accepted:** Sep 25, 2024 **Published:** Oct 24, 2024

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of women's leadership on banking productivity with artificial intelligence (AI) as a mediator. This study involved 90 employees of Bank SulSelBar Makassar, where the entire population was sampled (saturated sample). The method used is quantitative, using primary data collected through questionnaires. The data analysis technique used structural equation modeling (SEM) to evaluate the relationship between variables with the help of SmartPLS software version 3.0. The study results indicate that women's leadership positively affects banking productivity and the implementation of AI. However, the implementation of AI itself does not affect banking productivity. AI cannot mediate the influence of women's leadership on banking productivity. This study advises banks to continue supporting inclusive women's leadership and adopt advanced technology to increase productivity. Theoretically, this study does not support the assumption that technology such as AI will automatically increase productivity without considering the context of leadership. The application of AI needs to be carried out optimally by considering the technology's suitability for banking needs.

Keywords: women leadership, AI, productivity, banking.

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN PRODUKTIVITAS PERBANKAN: PERAN MEDIASI ARTIFICIAL INTELLIGENCE

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan dengan *artificial intelligence (AI)* sebagai mediator. Penelitian ini melibatkan 90 karyawan bank SulSelBar Makassar, di mana seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *structural equation modeling (SEM)* untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas perbankan dan penerapan AI. Namun, penerapan AI sendiri tidak berpengaruh terhadap produktivitas perbankan. AI tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan. Penelitian ini memberikan saran praktis kepada pihak perbankan agar terus mendukung kepemimpinan perempuan yang inklusif serta mengadopsi teknologi canggih sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas. Secara teoritis, penelitian ini tidak mendukung anggapan bahwa teknologi seperti AI secara otomatis akan meningkatkan produktivitas tanpa mempertimbangkan konteks kepemimpinan. Penerapan AI perlu dilakukan secara optimal, dengan memperhatikan kesesuaian teknologi dengan kebutuhan perbankan.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, AI, produktivitas, perbankan.



PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi. Transformasi organisasi, terutama melalui kepemimpinan yang efektif, menjadi kunci dalam menghadapi dinamika pasar (Idrus et al. 2023). Kepemimpinan saat ini tidak hanya tentang pengelolaan, tetapi juga transformasi dan inovasi (Schiuma et al. 2022). Kepemimpinan perempuan sering kali dikaitkan dengan karakteristik seperti empati, kolaborasi, dan kepekaan terhadap keberagaman, yang sesuai dengan tuntutan modern (Rasyid, Sjahruddin, and Data 2024). Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns (1978) menyatakan bahwa konsep kepemimpinan transformasional sebagai lawan dari kepemimpinan transaksional, dimana pemimpin transformasional sebagai seseorang yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memperkaya pengikut mereka, serta memengaruhi perubahan yang positif dalam organisasi termasuk perbankan.

Seiring dengan perkembangan teknologi, kecerdasan buatan (*AI*) telah menjadi alat penting untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi. Namun, masih ada pertanyaan tentang bagaimana penerapan *AI* berinteraksi dengan dinamika kepemimpinan perempuan dan dampaknya pada produktivitas organisasi (Data and Mochtar 2021). Pemahaman yang lebih dalam tentang interaksi ini dapat membantu organisasi mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Ngamal and Perajaka 2021). Industri perbankan, termasuk di wilayah Sulawesi Selatan dan Barat, menghadapi tekanan besar untuk beradaptasi dengan transformasi digital dan inklusi gender (Ardianto et al. 2024). Teknologi *AI* kini menjadi bagian integral dari operasional dan pengambilan keputusan, membantu bank meningkatkan efisiensi dan memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan (Rane, Choudhary, and Rane 2024).

Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai transformasi kepemimpinan perempuan di berbagai sektor seperti pendidikan atau pemerintahan lokal, contohnya seperti yang dilakukan oleh Saputra and Azmi (2021), tentang kepala desa perempuan menjadi panutan masyarakat setempat dengan kepribadian yang kreatif dan cerdas mampu menjalankan program program pemerintah desa dengan sangat baik. Namun bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iqbal, Harianto, and Handoyo (2023) yang menjelaskan tentang kepemimpinan perempuan di desa masih membawa atribut natural perempuan yang sensitive dan emosional sehingga kurangnya keberhasilan program pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat selama periode kepemimpinan.

Disamping itu masih sedikit sekali penelitian yang fokus pada industri perbankan regional, khususnya di wilayah Sulawesi Selatan dan Barat, yang menjadi unik karena budaya lokal dan tantangan spesifik yang berbeda dari kawasan perbankan lainnya di Indonesia. Selain itu, sedikit penelitian yang menyoroti bagaimana transformasi digital di bank SulSelBar menghadapi inklusi gender dan implementasi *AI* secara bersamaan. Penggunaan kecerdasan buatan sebagai mediator dalam hubungan antara transformasi kepemimpinan perempuan dan produktivitas perbankan merupakan aspek kebaruan yang menarik. Ini mencerminkan pergeseran kearah teknologi yang semakin mempengaruhi lingkungan kerja, dan menambahkan dimensi baru dalam memahami hubungan

antara faktor-faktor tersebut dan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana teknologi dapat memengaruhi dinamika organisasi dalam konteks kepemimpinan perempuan (Sharif 2019).

Penelitian ini menggali bagaimana kepemimpinan perempuan berinteraksi dengan kecerdasan buatan (*AI*) di sektor perbankan, khususnya di Bank SulSelBar. Hal ini merupakan hal baru karena banyak studi sebelumnya membahas kepemimpinan dan teknologi secara terpisah tanpa mengaitkan keduanya dalam konteks perbankan secara khusus. Penelitian ini tidak hanya fokus pada satu aspek produktivitas, tetapi mengintegrasikan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas perbankan, seperti kepemimpinan dan teknologi. Pendekatan menyeluruh ini memberikan perspektif yang lebih mendalam dan lengkap. Selain itu, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi penting dalam bidang manajemen dan teknologi, seperti dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dengan memanfaatkan teknologi *AI*. Meskipun ada peningkatan kesadaran tentang pentingnya inklusi gender, masih sedikit penelitian yang secara spesifik membahas peran kepemimpinan perempuan dalam konteks penerapan *AI* di industri perbankan. Studi yang lebih mendalam diperlukan untuk memahami bagaimana transformasi kepemimpinan perempuan dapat memengaruhi produktivitas organisasi di era digital yang semakin terhubung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara transformasi kepemimpinan perempuan, produktivitas organisasi, dan peran mediasi *AI* di Bank SulSelBar Makassar. Saat ini, industri perbankan menghadapi tekanan besar untuk beradaptasi dengan transformasi digital. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dapat berperan penting dalam proses ini dan bagaimana *AI* dapat mendukung kepemimpinan tersebut. Memahami hubungan ini sangat penting untuk merumuskan strategi adaptasi yang efektif. Penelitian ini akan menginvestigasi bagaimana kepemimpinan perempuan dan *AI* berkontribusi terhadap produktivitas organisasi, khususnya dalam sektor perbankan.

TELAAH LITERATUR

Teori Transformasi

Teori transformasi dalam manajemen merupakan konsep yang berfokus pada perubahan mendasar atau transformasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan strategis yang lebih besar (El-Amin and George 2020). Teori ini menekankan pentingnya perubahan yang signifikan dalam cara organisasi beroperasi, termasuk budaya, proses, dan struktur, untuk menghadapi tantangan eksternal, seperti perubahan teknologi, kebutuhan pelanggan, atau kondisi pasar yang berubah (Damanpour and Gopalakrishnan 1998). Teori transformasi bertujuan untuk membantu organisasi tidak hanya beradaptasi dengan perubahan eksternal, tetapi juga menjadi lebih proaktif dalam menciptakan perubahan, sehingga dapat tetap kompetitif dan relevan di lingkungan bisnis yang dinamis (Biedenbach and Söderholm 2008). Transformasi ini sering terjadi dalam bentuk restrukturisasi, *rebranding*, inovasi produk, atau pergeseran budaya kerja.



Technology Acceptance Model (TAM)

Teori *TAM* merupakan sebuah model yang digunakan untuk memahami dan memprediksi bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi. *TAM* dikembangkan oleh Davis (1989) dan merupakan salah satu teori paling populer dalam penelitian tentang penerimaan teknologi informasi. Model ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi sikap dan niat dalam menggunakan teknologi baru. Dengan menggunakan *TAM*, organisasi dapat mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam adopsi teknologi dan merancang strategi untuk meningkatkan penerimaan, seperti memberikan pelatihan tambahan atau memperjelas manfaat teknologi bagi pengguna (Venkatesh and Bala 2008).

Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan seringkali ditandai dengan pendekatan yang lebih kolaboratif dan empatik dibandingkan dengan kepemimpinan tradisional yang lebih otoriter (Kulkarni and Mishra 2022). Perempuan pemimpin cenderung lebih fokus pada pengembangan hubungan interpersonal, komunikasi, dan kerja tim (Esser et al. 2018). Mereka sering kali memperkenalkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung keseimbangan kerja-hidup (Jafar, Trimulato, and Gani 2023; Kyambade, Tushabe, and Namatovu 2024). Gaya kepemimpinan perempuan sering kali lebih partisipatif dan demokratis, serta lebih berorientasi pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan (Kulkarni and Mishra 2022). Pemimpin perempuan cenderung lebih mengutamakan pendekatan konsensual dalam pengambilan keputusan dan resolusi konflik (Smith et al. 2020). Kepemimpinan perempuan dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan mendukung keberagaman (Glass and Cook 2018). Indikator kepemimpinan perempuan terdiri dari: motivasi karyawan, inovasi organisasi, dan kemampuan mengelola konflik (Nurhayati et al. 2022).

Produktivitas

Produktivitas dalam konteks organisasi mengacu pada kemampuan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam operasi sehari-hari, inovasi, dan pencapaian tujuan strategis (Gumilang and Wahib 2024). Organisasi produktif adalah entitas yang mampu menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif (Leitão, Pereira, and Gonçalves 2019). Adapun faktor-faktor yang mendorong produktivitas adalah efisiensi, kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya seperti tenaga kerja, modal, dan teknologi secara optimal adalah kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Fonseca, de Faria, and Lima 2019). Selanjutnya inovasi, kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan implementasi teknologi atau metode yang meningkatkan kinerja organisasi (Khin and Ho 2019). Berikutnya kinerja karyawan, kinerja individu dan tim yang berkontribusi pada hasil akhir organisasi, mencakup motivasi, keterampilan, dan produktivitas karyawan (Henry, Buyl, and Jansen 2019). Kemudian kepemimpinan yang efektif, kepemimpinan yang baik dapat memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas (Pawirosumarto, Sarjana, and Gunawan 2017). Indikator produktivitas organisasi terdiri dari: kinerja keuangan, tingkat efisiensi operasional, dan pengembangan produk/layanan (Kristiyanti 2012).



Artificial Intelligence (AI)

AI adalah cabang ilmu komputer yang berkaitan dengan penciptaan sistem yang dapat melakukan tugas-tugas yang memerlukan kecerdasan manusia, seperti pemrosesan bahasa alami, pengenalan pola, pengambilan keputusan, dan pembelajaran dari data (Collins et al. 2021). AI bertujuan untuk mengembangkan mesin dan sistem yang dapat meniru, memahami, dan melakukan tugas-tugas yang biasanya memerlukan kecerdasan manusia (Hassani et al. 2020). AI dalam konteks organisasi digunakan sebagai analisis data, dimana AI dapat menganalisis data besar untuk mengidentifikasi pola, tren, dan wawasan yang berguna untuk pengambilan keputusan strategis (Duan, Edwards, and Dwivedi 2019). Kemudian sebagai automasi proses, AI dapat mengotomatiskan tugas-tugas rutin dan administratif, seperti pemrosesan faktur dan manajemen inventaris (Spring, Faulconbridge, and Sarwar 2022). Selanjutnya sebagai personalisasi pengalaman pelanggan, AI dapat digunakan untuk memberikan rekomendasi produk yang dipersonalisasi dan meningkatkan interaksi pelanggan melalui chatbots dan sistem dukungan (Anas and Zakir 2024).

Cara AI meningkatkan produktivitas dan efisiensi adalah dengan reduksi waktu dan biaya, dimana mengautomasi tugas-tugas manual, AI dapat mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan efisiensi operasional (Wamba-Taguimdje et al. 2020). Kemudian peningkatan akurasi, AI dapat mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan akurasi dalam proses analisis data dan pengambilan keputusan (Rodgers et al. 2023). Selanjutnya optimasi sumber daya, AI dapat membantu dalam alokasi sumber daya yang lebih efisien dengan menganalisis kebutuhan dan tren secara dinamis (Gill et al. 2022). Adapun indikator penerapan AI adalah adopsi teknologi, efisiensi operasional, dan penggunaan data untuk pengambilan keputusan (Djamaris, Febrian, and Nurmadewi 2023)

Pengembangan Hipotesis

Kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan cenderung meningkatkan keragaman perspektif dalam pengambilan keputusan (Kanadli, Torchia, and Gabaldon 2018). Ini sangat penting di sektor perbankan, di mana inovasi dan pendekatan yang berbeda dapat membantu bank beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar. Gaya kepemimpinan perempuan juga sering kali dianggap lebih inklusif dan kolaboratif (Walker and Aritz 2015). Ini dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas tim. Berdasarkan teori transformasi, kepemimpinan perempuan memungkinkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inovatif, dan adaptif dalam mempertahankan daya saing dan meningkatkan produktivitas perbankan (Qi et al. 2019). Penelitian Hafidz and Noviyati (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pemberdayaan dan dukungan emosional. Penelitian yang dilakukan oleh Eagly and Carli (2003) mengindikasikan bahwa pemimpin perempuan dapat membawa perspektif baru yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan dan inovasi dalam organisasi. Penelitian Setyaningrum, Sekarsari, and Damayanti (2019) menemukan bahwa kepemimpinan perempuan dapat berkontribusi pada pengembangan budaya

organisasi yang lebih inklusif dan beragam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

H₁: Kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas perbankan.

Hubungan antara kepemimpinan perempuan dengan adopsi dan penerapan *AI* mencerminkan bagaimana pendekatan yang inklusif, kolaboratif, dan berfokus pada manusia dapat mempercepat inovasi teknologi. Dari perspektif *TAM*, ini juga menunjukkan bahwa pentingnya diversitas dalam kepemimpinan untuk menghasilkan hasil yang lebih seimbang dan bertanggung jawab dalam penerapan teknologi baru. Kepemimpinan transformasional yang inklusif dan inovatif dapat mendorong penerapan teknologi baru untuk meningkatkan proses dan kinerja organisasi, termasuk *AI* (Odugbesan et al. 2023). Penelitian Octoyuda, Siagian, and Putri (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional akan mendorong adopsi teknologi digital.

H₂: Kepemimpinan perempuan berpengaruh positif terhadap penerapan *AI* di perbankan.

Penerapan *AI* di perbankan mendorong produktivitas dengan cara mengotomatisasi proses, memberikan wawasan berbasis data yang lebih akurat, meningkatkan keamanan, dan memperbaiki pengalaman nasabah (Boute, Gijbrecchts, and Van Mieghem 2022). Dengan peningkatan efisiensi ini, bank dapat lebih fokus pada pengembangan layanan yang bernilai tambah dan mengoptimalkan operasi bisnisnya. Berdasarkan perspektif *TAM*, penerimaan teknologi *AI* oleh karyawan dan nasabah sangat penting untuk mencapai manfaat optimal dari teknologi tersebut. Dengan memahami persepsi kegunaan, kemudahan penggunaan, sikap terhadap *AI*, dan niat untuk menggunakan *AI*, bank dapat memaksimalkan adopsi teknologi *AI* dan secara langsung meningkatkan efisiensi operasional serta produktivitas. Penelitian Duan, Edwards, and Dwivedi (2019) menyatakan bahwa penerapan *AI* dapat meningkatkan produktivitas dengan automasi tugas rutin, analisis data yang lebih baik, dan peningkatan pengambilan keputusan.

H₃: Penerapan *AI* berpengaruh positif terhadap produktivitas perbankan.

Penerapan *AI* dalam sektor perbankan dapat menjadi alat yang sangat berguna dalam memediasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas. Dalam perspektif *TAM*, penerimaan dan penggunaan *AI* oleh kepemimpinan perempuan menjadi kunci penting dalam memastikan bahwa teknologi ini benar-benar dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan hasil produktivitas perbankan. Dengan memanfaatkan *AI*, kepemimpinan perempuan dalam perbankan dapat semakin memperkuat pengaruhnya terhadap produktivitas, baik melalui efisiensi operasional, inovasi layanan, maupun peningkatan hubungan dengan nasabah (Prastikawati, Herachwati, and Muzakki 2023).

H₄: Penerapan *AI* dapat memediasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner dari survei eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh



karyawan bank SulSelBar pusat Makassar yang berjumlah 90 orang. Teknik sampel jenuh digunakan dalam pengambilan sampel, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Variabel penelitian yang terdiri dari kepemimpinan perempuan (X) sebagai variabel eksogen, produktivitas perbankan (Y) sebagai variabel endogen, dan penerapan AI (Z) sebagai variabel mediasi. Teknik analisis data menggunakan *structural equation modeling (SEM)* untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner disebarkan secara daring dan luring kepada 90 karyawan bank SulSelBar pusat Makassar, dengan tingkat pengembalian 100%, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	40%
	Perempuan	54	60%
Usia	< 25 Tahun	9	10%
	< 54 Tahun	4	4%
	25 - 34 Tahun	27	30%
	35 - 44 Tahun	36	40%
	45 - 54 Tahun	14	16%
Masa Kerja	< 1 Tahun	5	6%
	< 6 Tahun	36	40%
	1 - 3 Tahun	18	20%
	4 - 6 Tahun	31	34%
Posisi Jabatan	Eksekutif	9	10%
	Manajer	13	14%
	Staf	45	50%
	Supervisor	23	26%

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 90 karyawan, 36 orang (40%) adalah laki-laki dan 54 orang (60%) perempuan. Sebagian besar responden adalah perempuan, yang sesuai dengan fokus penelitian pada kepemimpinan perempuan. Terdapat 9 orang (10%) berusia < 25 tahun, 27 orang (30%) berusia 25-34 tahun, 36 orang (40%) berusia 35-44 tahun, 14 orang (15%) berusia 45-54 tahun, dan 4 orang (5%) berusia 54 tahun lebih. Sebagian besar responden berada di usia matang mempunyai pengalaman kerja yang signifikan. Kemudian data menunjukkan 5 orang (6%) masa kerjanya kurang dari 1 tahun, 18 orang (20%) telah bekerja selama 1-3 tahun, 31 orang (34%) selama 4-6 tahun, dan 36 orang (40%) telah bekerja lebih dari 6 tahun. Tingginya persentase karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi. Terdapat 45 orang (50%) posisi Staf, 23 orang (25%) posisi Supervisor, 13 orang (15%) posisi Manajer, dan 9 orang (10%) posisi Manajer. Sebagian besar responden berada di tingkat

operasional dan supervisi, yang memberikan pandangan dari bawah ke atas tentang efektivitas kepemimpinan dan teknologi dalam mendukung pekerjaan sehari-hari.

Uji Validitas Convergen

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap indikator valid terhadap variabel latennya. Sebuah indikator dianggap valid jika memiliki nilai muatan sebesar 0,7 atau lebih (Nurrohmah and Purbayati 2020). Sebagaimana ditunjukkan pada Table 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Convergen

Item	Pernyataan	Loading Factor
Kepemimpinan Perempuan (X)	X1.1 Motivasi Karyawan	0,925
	X1.2 Inovasi Organisasi	0,716
	X1.3 Kemampuan Mengelola Konflik	0,716
Artificial Intelligence (Z)	Z1.1 Adopsi Teknologi	0,848
	Z1.2 Efisiensi Operasional	0,854
	Z1.3 Penggunaan Data Untuk Keputusan	0,769
Produktivitas Perbankan (Y)	Y1.1 Kinerja Keuangan	0,798
	Y1.2 Tingkat Efisiensi Operasional	0,864
	Y1.3 Pengembangan Produk/Layanan	0,762

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Tabel 2 menunjukkan nilai muatan setiap indikator memenuhi syarat, yaitu sebesar 0,7 atau lebih, oleh karena itu, semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliability

Pengujian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen dapat diandalkan untuk indikator pada setiap konstruk (Tabel 3). Sebuah indikator dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *rho_a*, berada di atas 0,70 serta *average variance extracted (AVE)* di atas 0,5.

Tabel 3 Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	AVE
Kepemimpinan Perempuan (X)	0,817	0,836	0,741
Produktivitas Perbankan (Y)	0,735	0,744	0,655
Artificial Intelligence (Z)	0,764	0,774	0,680

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Tabel 3 menunjukkan seluruh variabel memiliki *cronbach's alpha* dan *rho_a*, di atas 0,70 serta *AVE* di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik hingga sangat baik. Ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap konstruk konsisten dalam mengukur konsep yang diinginkan, sehingga instrumen pengukuran dapat dianggap andal.

Uji Collinearity

Variance inflation factor (VIF) adalah ukuran yang untuk mendeteksi adanya multikolinearitas di antara variabel independen dalam regresi linier (Tabel

4). Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen memiliki korelasi yang sangat tinggi, yang dapat mempengaruhi kestabilan dan interpretasi model regresi. Table 4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $VIF < 10$, berarti tidak ada masalah kolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Collinearity

Item Pertanyaan	VIF
X1.1 Motivasi Karyawan	4,575
X1.2 Inovasi Organisasi	1,289
X1.3 Kemampuan Mengelola Konflik	4,490
Y1.1 Kinerja Keuangan	1,520
Y1.2 Tingkat Efisiensi Operasional	1,686
Y1.3 Pengembangan Produk/Layanan	1,338
Z1.1 Adopsi Teknologi	1,633
Z1.2 Efisiensi Operasional	1,693
Z1.3 Penggunaan Data Untuk Keputusan	1,423

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Uji Hipotesis

Pengujian digunakan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Pengukuran signifikansi yang digunakan adalah t -statistic dan p -values, dimana t -statistics $> 1,96$ dan p -values $< 0,05$ maka hasil signifikan secara statistik. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T-Statistics	P-Values
H ₁ : $X \rightarrow Y$	0,576	5,314	0,000
H ₂ : $X \rightarrow Z$	0,564	7,263	0,000
H ₃ : $Z \rightarrow Y$	0,025	0,186	0,852
H ₄ : $X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,014	0,177	0,860
Adjusted R-Square			0,333

Sumber: data primer (diolah, 2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan ($X \rightarrow Y$) memiliki nilai *original sample* 0,576 (positif), t -statistics 5,314 $> 1,96$ dan p -value 0,000 $< 0,05$, berarti kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perbankan (H₁ diterima). Kepemimpinan perempuan terhadap penerapan AI ($X \rightarrow Z$) memiliki nilai *original sample* 0,564 (positif), t -statistics 7,263 $> 1,96$ dan p -value 0,000 $< 0,05$, berarti kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan AI di perbankan (H₂ diterima). Penerapan AI terhadap produktivitas perbankan ($Z \rightarrow Y$) memiliki nilai *original sample* 0,025 (positif), t -statistics 0,186 $< 1,96$ dan p -value 0,852 $> 0,05$, berarti penerapan AI tidak berpengaruh terhadap produktivitas perbankan (H₃ ditolak). Kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan melalui penerapan AI ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$) memiliki nilai *original sample* 0,014, t -statistics 0,177 $< 1,96$ dan p -value 0,860 $> 0,05$, berarti penerapan AI tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan (H₄ ditolak). Kemudian nilai

adjusted r-square menunjukkan angka 0,333, berarti pengaruh kepemimpinan perempuan dan penerapan AI terhadap produktivitas perbankan secara simultan sebesar 33,30%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Produktivitas Perbankan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas perbankan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh perempuan secara signifikan meningkatkan efektivitas dan kinerja bank SulSelBar Makassar. Kepemimpinan perempuan sering kali membawa pendekatan yang berbeda, seperti lebih kolaboratif atau empatik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, efisiensi tim, dan produktivitas bank SulSelBar Makassar. Kepemimpinan perempuan yang melibatkan inovasi, keberanian, dan keterampilan interpersonal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, pengelolaan konflik, dan adaptasi terhadap perubahan (Sharif 2019). Dengan mengetahui bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh positif, bank SulSelBar Makassar dapat lebih fokus pada pengembangan dan dukungan kepemimpinan perempuan. Langkah ini bisa meliputi pelatihan, *mentoring*, dan kesempatan untuk memimpin proyek-proyek penting. Bank SulSelBar Makassar perlu menambah jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan atau mengatasi hambatan yang menghalangi perempuan mencapai posisi tersebut. Berdasarkan teori transformasi kepemimpinan perempuan terletak pada pendekatan yang empatik dan inspiratif dalam memimpin, yang merupakan inti dari kepemimpinan transformasional. Dengan kepemimpinan transformasional yang sering ditunjukkan oleh pemimpin perempuan, produktivitas perbankan dapat meningkat karena mereka mampu memotivasi tim mereka untuk bekerja lebih efektif, mengadopsi inovasi, dan meraih tujuan yang lebih tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setyaningrum, Sekarsari, and Damayanti (2019); Hafidz and Noviyati (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan perempuan atau transformasional dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pemberdayaan dan dukungan emosional. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Eagly and Carli (2003) yang menyatakan bahwa pemimpin perempuan dapat membawa perspektif baru yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan dan inovasi dalam organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Penerapan AI

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan teknologi kecerdasan buatan (AI). Artinya, kepemimpinan perempuan dapat mempermudah integrasi AI dalam proses dan strategi organisasi, mempengaruhi keputusan terkait investasi teknologi, implementasi sistem AI, serta penerimaan teknologi oleh karyawan. Kepemimpinan perempuan dapat memfasilitasi adopsi teknologi baru dengan mempromosikan visi strategis dan inovasi. Karyawan bank SulSelBar Makassar lebih berhasil dalam mendorong inisiatif teknologi baru dan memastikan organisasi memanfaatkan AI secara optimal. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan inklusif dapat mempermudah transisi ke teknologi baru (Atiku, Itembu-Naunyang, and Oladejo 2024). Kepemimpinan perempuan juga bisa memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis mengenai



AI, seperti alokasi anggaran, pemilihan vendor teknologi, dan perencanaan implementasi. Kepemimpinan perempuan berperan penting dalam memastikan penerapan AI yang lebih inklusif, etis, dan efektif (Pritiprada et al. 2024). Hal ini memberikan dampak positif baik pada hasil bisnis maupun pada penerimaan teknologi baru di dalam bank SulSelBar Makassar. Kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan penerimaan AI dengan memperkuat faktor-faktor yang berpengaruh dalam TAM, yaitu *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*.

Kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan pendekatan kolaboratif, komunikatif, dan inovatif. Gaya ini mendukung penerapan teknologi baru dengan melibatkan seluruh karyawan dan memastikan teknologi dipilih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan bank. Kepemimpinan perempuan juga berperan dalam *mentoring* dan mendukung tim dalam penerapan AI, termasuk pelatihan yang diperlukan untuk memaksimalkan penggunaan teknologi. Dampak positif signifikan dari kepemimpinan perempuan terhadap penerapan AI menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berperan kunci dalam memfasilitasi adopsi teknologi canggih di perbankan. Dengan dukungan dan inovasi kepemimpinan yang baik, perbankan dapat lebih efektif dalam mengintegrasikan dan memanfaatkan AI, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Novita and Zahra (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap inovasi organisasi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Begitu juga dengan penelitian Octoyuda, Siagian, and Putri (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional akan mendorong adopsi teknologi digital.

Pengaruh Penerapan AI Terhadap Produktivitas Perbankan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan AI tidak berpengaruh terhadap produktivitas perbankan. Artinya, penerapan AI tidak memiliki dampak langsung terhadap produktivitas bank SulSelBar Makassar. Meskipun penerapan AI memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi di sektor perbankan, namun banyak tantangan praktis yang harus dihadapi sebelum dampak positifnya terhadap produktivitas benar-benar terlihat. Ini mencakup investasi awal yang besar, kesiapan perbankan, integrasi dengan sistem yang ada, dan penyesuaian terhadap regulasi yang ada. Bank SulSelBar Makassar perlu mengevaluasi kembali penerapan AI dan bagaimana teknologi ini digunakan dalam proses bisnis mereka. Ini bisa mencakup menilai apakah teknologi AI yang diterapkan sesuai dengan tujuan perbankan yang diinginkan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Jika AI tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan, perbankan mungkin perlu merevisi strategi investasi dalam AI untuk memastikan teknologi ini digunakan secara efektif untuk meningkatkan produktivitas. Mungkin juga perlu meningkatkan keterampilan karyawan dalam menggunakan teknologi AI atau menyesuaikan sistem AI agar lebih sesuai dengan kebutuhan operasional organisasi.

Dampak AI pada produktivitas dipengaruhi bagaimana cara teknologi tersebut diimplementasikan dan diintegrasikan dalam proses perbankan (Wamba-Taguimdje et al. 2020). Masalah seperti integrasi yang buruk, penggunaan yang tidak tepat, atau kurangnya pelatihan bisa mempengaruhi efektivitas AI. Berdasarkan perspektif TAM, meskipun teknologi AI telah diimplementasikan,



pengaruhnya terhadap produktivitas sangat bergantung pada bagaimana teknologi tersebut diterima dan digunakan oleh pengguna akhir. Faktor-faktor kontekstual seperti ukuran perbankan, investasi, jenis industri, atau kesiapan teknologi juga bisa mempengaruhi dampak *AI*. Dalam beberapa kasus, manfaat dari *AI* memerlukan waktu untuk terlihat atau bergantung pada aspek lain dari perbankan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Duan, Edwards, and Dwivedi (2019); Sandopart et al. (2023) yang menyatakan bahwa penerapan *AI* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Produktivitas Perbankan Dimediasi Penerapan AI

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan *AI* tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan. Ini berarti tidak ada bukti kuat yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mempengaruhi produktivitas organisasi melalui penerapan *AI*. Dengan kata lain, *AI* tidak menunjukkan dampak yang berarti sebagai mediator dalam hubungan ini. *AI* dapat mendukung kepemimpinan dan operasional, tetapi tidak bisa menjadi mediator efektif untuk dinamika kompleks yang melibatkan kepemimpinan manusia, khususnya terkait *gender*, dan dampaknya terhadap produktivitas perbankan. Oleh sebab itu bank SulSelBar Makassar perlu mengevaluasi model mereka untuk memahami mengapa *AI* tidak berfungsi sebagai mediator yang efektif dan menilai kembali strategi kepemimpinan dan penerapan *AI* untuk mencapai hasil produktivitas yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kar, Kar, and Gupta (2021) yang menyatakan bahwa hambatan dan faktor keberhasilan dalam adopsi *AI* di organisasi, serta bagaimana kepemimpinan perempuan dapat mendukung proses ini namun dampaknya pada produktivitas tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas perbankan, artinya semakin baik kepemimpinan perempuan maka produktivitas perbankan juga semakin baik. Kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap penerapan *AI*, artinya semakin baik kepemimpinan perempuan maka penerapan *AI* juga semakin baik. Namun, penerapan *AI* sendiri tidak berpengaruh terhadap produktivitas perbankan, artinya sebaik apapun penerapan *AI* tidak berdampak terhadap produktivitas perbankan. Kemudian penerapan *AI* tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas perbankan. Penelitian ini memiliki implikasi praktis kepada pihak perbankan agar terus mendukung kepemimpinan perempuan yang inklusif serta mengadopsi teknologi canggih sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas. Secara teoritis, penelitian ini tidak mendukung anggapan bahwa teknologi seperti *AI* secara otomatis akan meningkatkan produktivitas tanpa mempertimbangkan konteks kepemimpinan. Penerapan *AI* perlu dilakukan secara optimal, dengan memperhatikan kesesuaian teknologi dengan kebutuhan perbankan.



Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu jumlah sampel hanya melibatkan karyawan dari satu bank (Bank SulSelBar Makassar) dengan sampel jenuh. Hal ini membatasi generalisasi temuan ke organisasi atau industri lain. Perbedaan konteks organisasi atau industri mungkin mempengaruhi hasil yang diperoleh. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel yaitu hanya kepemimpinan perempuan, penerapan AI, dan produktivitas. Penerapan AI dalam penelitian ini tidak mencakup seluruh aspek teknologi AI dan penggunaannya, sehingga dampak AI terhadap produktivitas bisa jadi tidak terdeteksi secara akurat. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan sampel yang lebih luas dan variatif, termasuk organisasi dari berbagai industri atau lokasi geografis, untuk meningkatkan generalisasi temuan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti faktor-faktor eksternal, budaya organisasi, atau aspek spesifik dari penerapan teknologi. Penelitian lebih lanjut dapat menyelidiki lebih dalam tentang berbagai aspek penerapan AI, termasuk tipe-tipe teknologi, cara integrasi, dan efektivitas implementasinya dalam meningkatkan produktivitas. Ini dapat membantu memahami bagaimana AI dapat dimanfaatkan secara lebih efektif dalam konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Iqbal, and Supratman Zakir. 2024. "Artificial Intelligence: Solusi Pembelajaran Era Digital 5.0." *J-SAKTI: Jurnal Sains Komputer Dan Informatika* 8 (1): 35–46. <http://ejurnal.tunasbangsa.ac.id/index.php/jsakti/article/view/764>.
- Ardianto, Risna, Ridwan Faizal Ramdhani, Lisa Octavia Apriliana Dewi, Abu Prabowo, Yuniar Wandha Saputri, Aris Sri Lestari, and Nur Hadi. 2024. "Transformasi Digital Dan Antisipasi Perubahan Ekonomi Global Dalam Dunia Perbankan." *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 2 (1): 80–88. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i1.114>.
- Atiku, Sulaiman Olusegun, Kristofine Aili Itembu-Naunyango, and Olufemi Michael Oladejo. 2024. "Inclusive Leadership and Employee Engagement as Critical Drivers of Sustainability in Telecommunication Companies." *Administrative Sciences* 14 (6): 126. <https://doi.org/10.3390/admsci14060126>.
- Biedenbach, Thomas, and Anders Söderholm. 2008. "The Challenge of Organizing Change in Hypercompetitive Industries: A Literature Review." *Journal of Change Management* 8 (2): 123–45. <https://doi.org/10.1080/14697010801953967>.
- Boute, Robert N., Joren Gijsbrechts, and Jan A. Van Mieghem. 2022. "Digital Lean Operations: Smart Automation and Artificial Intelligence in Financial Services." In , 175–88. https://doi.org/10.1007/978-3-030-75729-8_6.
- Burns, James MacGregor. 1978. *Leadership*. London: HarperCollins.
- Collins, Christopher, Denis Dennehy, Kieran Conboy, and Patrick Mikalef. 2021. "Artificial Intelligence in Information Systems Research: A Systematic Literature Review and Research Agenda." *International Journal of Information Management* 60 (October): 102383.



- <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102383>.
- Damanpour, Fariborz, and Shanthi Gopalakrishnan. 1998. "Theories of Organizational Structure and Innovation Adoption: The Role of Environmental Change." *Journal of Engineering and Technology Management* 15 (1): 1–24. [https://doi.org/10.1016/S0923-4748\(97\)00029-5](https://doi.org/10.1016/S0923-4748(97)00029-5).
- Data, Muhammad Umar, and Susianah Mochtar. 2021. "Elemen Pendukung Organisasional Citizenship Behavior." *AkMen Jurnal Ilmiah* 18 (3): 321–30. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i3.2021>.
- Davis, Fred D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology." *MIS Quarterly* 13 (3): 319–40. <https://misq.umn.edu/perceived-usefulness-perceived-ease-of-use-and-user-acceptance-of-information-technology.html>.
- Djamaris, Aurino Rilman A., Raden Aryo Febrian, and Dita Nurmadewi. 2023. "Model Strategis Pemanfaatan Kecerdasan Buatan Untuk Pengelolaan Inovasi: Mengatasi Tantangan Dan Memaksimalkan Potensi." *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)* 6 (3): 193–204. <https://jurnal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/view/2526>.
- Duan, Yanqing, John S. Edwards, and Yogesh K Dwivedi. 2019. "Artificial Intelligence for Decision Making in the Era of Big Data – Evolution, Challenges and Research Agenda." *International Journal of Information Management* 48 (October): 63–71. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.01.021>.
- Eagly, Alice H, and Linda L Carli. 2003. "The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence." *The Leadership Quarterly* 14 (6): 807–34. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>.
- El-Amin, Abeni, and Babu George. 2020. "Towards a Model and Strategy for Transformational Change." *Economics, Management and Sustainability* 5 (2): 28–38. <https://doi.org/10.14254/jems.2020.5-2.2>.
- Esser, Anke, Marion Kahrens, Yusra Mouzoughi, and Ester Eomois. 2018. "A Female Leadership Competency Framework from the Perspective of Male Leaders." *Gender in Management: An International Journal* 33 (2): 138–66. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2017-0077>.
- Fonseca, Tiago, Pedro de Faria, and Francisco Lima. 2019. "Human Capital and Innovation: The Importance of the Optimal Organizational Task Structure." *Research Policy* 48 (3): 616–27. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.10.010>.
- Gill, Sukhpal Singh, Minxian Xu, Carlo Ottaviani, Panos Patros, Rami Bahsoon, Arash Shaghaghi, Muhammed Golec, et al. 2022. "AI for next Generation Computing: Emerging Trends and Future Directions." *Internet of Things* 19 (August): 100514. <https://doi.org/10.1016/j.iot.2022.100514>.
- Glass, Christy, and Alison Cook. 2018. "Do Women Leaders Promote Positive Change? Analyzing the Effect of Gender on Business Practices and Diversity Initiatives." *Human Resource Management* 57 (4): 823–37. <https://doi.org/10.1002/hrm.21838>.
- Gumilang, Dhinda Lintang Cahya, and Moh. Wahib. 2024. "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi* 6 (4): 1–8.



- <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/4311>.
- Hafidz, Gilang Pratama, and Mega Noviyati. 2022. "Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4 (7): 2763–2773.
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1250>.
- Hassani, Hossein, Emmanuel Sirimal Silva, Stephane Unger, Maedeh TajMazinani, and Stephen Mac Feely. 2020. "Artificial Intelligence (AI) or Intelligence Augmentation (IA): What Is the Future?" *AI* 1 (2): 143–55.
<https://doi.org/10.3390/ai1020008>.
- Henry, Leona Aimée, Tine Buyl, and Rob J.G. Jansen. 2019. "Leading Corporate Sustainability: <scp>T</Scp> He Role of Top Management Team Composition for Triple Bottom Line Performance." *Business Strategy and the Environment* 28 (1): 173–84. <https://doi.org/10.1002/bse.2247>.
- Idrus, Syech, Faria Ruhana, Mei Rani Amalia, Achmad Fathor Rosyid, and Dadi Kuswandi. 2023. "Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7 (1): 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>.
- Iqbal, Muhammad Falih, Sugeng Harianto, and Pambudi Handoyo. 2023. "Transformasi Peran Perempuan Desa Dalam Belenggu Budaya Patriaki." *Jurnal ISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 20 (1): 95–108.
<https://doi.org/10.36451/jisip.v20i1.13>.
- Jafar, Muhammad Anshar, Trimulato Trimulato, and Ilham Gani. 2023. "The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment." *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* 4 (1): 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>.
- Kanadlı, Sadi Boğaç, Mariateresa Torchia, and Patricia Gabaldon. 2018. "Increasing Women's Contribution on Board Decision Making: The Importance of Chairperson Leadership Efficacy and Board Openness." *European Management Journal* 36 (1): 91–104.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.03.006>.
- Kar, Sudatta, Arpan Kumar Kar, and Manmohan Prasad Gupta. 2021. "Modeling Drivers and Barriers of Artificial Intelligence Adoption: Insights from a Strategic Management Perspective." *Intelligent Systems in Accounting, Finance and Management* 28 (4): 217–38.
<https://doi.org/10.1002/isaf.1503>.
- Khin, Sabai, and Theresa CF Ho. 2019. "Digital Technology, Digital Capability and Organizational Performance." *International Journal of Innovation Science* 11 (2): 177–95. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2018-0083>.
- Kristiyanti, Mariana. 2012. "Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen." *Majalah Ilmiah Informatika* 3 (3): 103–23.
<https://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>.
- Kulkarni, Aparna, and Mahima Mishra. 2022. "Aspects of Women's Leadership in the Organisation: Systematic Literature Review." *South Asian Journal*



- of Human Resources Management 9 (1): 9–32.
<https://doi.org/10.1177/23220937211056139>.
- Kyambade, Mahadih, Monica Tushabe, and Afulah Namatovu. 2024. “Work Life Balance and Women Representation in Leadership Positions in Ugandan Public Universities.” *SN Social Sciences* 4 (8): 142.
<https://doi.org/10.1007/s43545-024-00947-0>.
- Leitão, João, Dina Pereira, and Ângela Gonçalves. 2019. “Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers’ Feelings of Contributing, or Not, to the Organization’s Productivity.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16 (20): 3803.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>.
- Ngamal, Yohanes, and Maximus Ali Perajaka. 2021. “Penerapan Model Manajemen Risiko Teknologi Digital Di Lembaga Perbankan Berkaca Pada Cetak Biru Transformasi Digital Perbankan Indonesia.” *Jurnal Manajemen Risiko* 2 (2): 59–74. <https://doi.org/10.33541/mr.v2iIV.4099>.
- Novita, Yenni, and Rita Zahra. 2024. “Penerapan Artificial Intelligence (AI) Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Di Perusahaan Manufaktur: Studi Kasus PT. XYZ.” *JMT: Jurnal Manajemen Dan Teknologi* 1 (1): 11–21. <https://www.journal.stmiki.ac.id/index.php/jmt/article/view/773>.
- Nurhayati, Eti Sri, Aminah Swarnawati, Cahyo Wibowo, Eka Indri Widarti, Ahmad Thufail, and Inasa Ori Sativa. 2022. “Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi.” *Metacommunication; Journal of Communication Studies* 7 (1): 84–95.
<https://doi.org/10.20527/mc.v7i1.11558>.
- Nurrohmah, Resti Fadhillah, and Radia Purbayati. 2020. “Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah Dan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Minat Menabung Di Bank Syariah.” *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)* 3 (2): 140–53. <https://doi.org/10.32627/maps.v3i2.135>.
- Octoyuda, Edgar, Hendra Sakti Putra Siagian, and Hidayatna Putri. 2023. “Menjawab Tantangan Transformasi Digital: Implikasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Adopsi Teknologi Digital.” *Ekonomi Dan Bisnis* 10 (2): 31–49. <https://doi.org/10.35590/jeb.v10i2.6970>.
- Odugbesan, Jamiu Adetola, Sahar Aghazadeh, Rawan Enad Al Qaralleh, and Olukunle Samuel Sogeke. 2023. “Green Talent Management and Employees’ Innovative Work Behavior: The Roles of Artificial Intelligence and Transformational Leadership.” *Journal of Knowledge Management* 27 (3): 696–716. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0601>.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. 2017. “The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.” *International Journal of Law and Management* 59 (6): 1337–58.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.
- Prastikawati, Nevelona, Nuri Herachwati, and Muzakki Muzakki. 2023. “Organizational Affective Commitment Mediates the Relationship Between Transformational Leadership and Turnover Intention.” *EKOBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10 (2): 92–115.
<https://ejournal.upnvj.ac.id/ekobis/article/view/7629>.



- Pritiprada, Prashasti, Ipseeta Satpathy, B.C.M. Patnaik, and Park Thaichon. 2024. "Fostering Women's Empowerment in Europe." In *Technology and Luxury Hospitality*, 80–92. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003488248-7>.
- Qi, Lei, Bing Liu, Xin Wei, and Yanghong Hu. 2019. "Impact of Inclusive Leadership on Employee Innovative Behavior: Perceived Organizational Support as a Mediator." Edited by Yannick Griep. *PLOS ONE* 14 (2): e0212091. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>.
- Rane, Nitin Liladhar, Saurabh P. Choudhary, and Jayesh Rane. 2024. "Artificial Intelligence-Driven Corporate Finance: Enhancing Efficiency and Decision-Making through Machine Learning, Natural Language Processing, and Robotic Process Automation in Corporate Governance and Sustainability." *Studies in Economics and Business Relations* 5 (2): 1–22. <https://doi.org/10.48185/sebr.v5i2.1050>.
- Rasyid, Muh. Ryamizard, Herman Sjahrudin, and Muhammad Umar Data. 2024. "Kontribusi Keadilan Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17 (2): 1365–74. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/562>.
- Rodgers, Waymond, James M. Murray, Abraham Stefanidis, William Y. Degbey, and Shlomo Y. Tarba. 2023. "An Artificial Intelligence Algorithmic Approach to Ethical Decision-Making in Human Resource Management Processes." *Human Resource Management Review* 33 (1): 100925. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100925>.
- Sandopart, Dewa Putu Yohanes Agata L., Dwi Sidik Permana, Nabila Syahda Pramesti, Syandy Pramudya Ajitama, Afriyanti Tri Mulianingsih, Dinda Nur Septia, Muhammad Aldi Firmansyah, and Mariani Febriyanti Juman. 2023. "Analisis Efisiensi Biaya Produksi Pada Kegiatan Perusahaan Manufaktur Dengan Teknologi Artificial Intelligence." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis* 3 (1): 25–37. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.644>.
- Saputra, Kiki, and Alia Azmi. 2021. "Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan." *Journal of Civic Education* 4 (1): 57–65. <https://doi.org/10.24036/jce.v4i1.464>.
- Schiuma, Giovanni, Eva Schettini, Francesco Santarsiero, and Daniela Carlucci. 2022. "The Transformative Leadership Compass: Six Competencies for Digital Transformation Entrepreneurship." *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 28 (5): 1273–91. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-01-2021-0087>.
- Setyaningrum, Gracia Christ, Putri Savira Sabadra Sekarsari, and Theresia Woro Damayanti. 2019. "Pengaruh Eksekutif Wanita (Female Executive) Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia)." *ProBank* 4 (1): 98–110. <https://doi.org/10.36587/probank.v4i1.453>.
- Sharif, Khurram. 2019. "Transformational Leadership Behaviours of Women in a Socially Dynamic Environment." *International Journal of Organizational Analysis* 27 (4): 1191–1217. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2018-1611>.
- Smith, Jennifer E., Chelsea A. Ortiz, Madison T. Buhbe, and Mark van Vugt. 2020. "Obstacles and Opportunities for Female Leadership in Mammalian



- Societies: A Comparative Perspective.” *The Leadership Quarterly* 31 (2): 101267. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.09.005>.
- Spring, Martin, James Faulconbridge, and Atif Sarwar. 2022. “How Information Technology Automates and Augments Processes: Insights from Artificial-Intelligence-based Systems in Professional Service Operations.” *Journal of Operations Management* 68 (6–7): 592–618. <https://doi.org/10.1002/joom.1215>.
- Venkatesh, Viswanath, and Hillol Bala. 2008. “Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions.” *Decision Sciences* 39 (2): 273–315. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2008.00192.x>.
- Walker, Robyn C., and Jolanta Aritz. 2015. “Women Doing Leadership: Leadership Styles and Organizational Culture.” *International Journal of Business Communication* 52 (4): 452–78. <https://doi.org/10.1177/2329488415598429>.
- Wamba-Taguimdje, Serge-Lopez, Samuel Fosso Wamba, Jean Robert Kala Kamdjoug, and Chris Emmanuel Tchatchouang Wanko. 2020. “Influence of Artificial Intelligence (AI) on Firm Performance: The Business Value of AI-Based Transformation Projects.” *Business Process Management Journal* 26 (7): 1893–1924. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2019-0411>.

