

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan analisis jejaring sosial (*Social Network Analysis/SNA*) terhadap efisiensi kinerja karyawan, serta melihat peran pola kolaboratif karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 80 karyawan Dinas Perhubungan Bangkalan dengan teknik sampling jenuh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) AI dalam MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kinerja karyawan; (2) analisis jejaring sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kinerja; (3) AI tidak berpengaruh signifikan terhadap pola kolaboratif; (4) analisis jejaring sosial berpengaruh positif signifikan terhadap pola kolaboratif; (5) pola kolaboratif berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kinerja; (6) pola kolaboratif tidak memediasi pengaruh AI terhadap efisiensi kinerja secara signifikan; dan (7) pola kolaboratif memediasi secara signifikan pengaruh analisis jejaring sosial terhadap efisiensi kinerja. Nilai R^2 sebesar 0,630 menunjukkan bahwa model ini menjelaskan 63,0% variasi efisiensi kinerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: *Artificial Intelligence*, Analisis Jejaring Sosial, Pola Kolaboratif, Efisiensi Kinerja, Manajemen SDM

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of the use of Artificial Intelligence (AI) in human resource management (HRM) and social network analysis (SNA) on employee performance efficiency, and see the role of employee collaborative patterns as a mediating variable. This research uses a quantitative approach with a path analysis method using SmartPLS software. Data were obtained through questionnaires distributed to 80 employees of the Bangkalan Transportation Department using saturated sampling technique. The test results show that: (1) AI in HRM has a positive and significant effect on employee performance efficiency; (2) social network analysis also has a positive and significant effect on performance efficiency; (3) AI has no significant effect on collaborative patterns; (4) social network analysis has a significant positive effect on collaborative patterns; (5) collaborative patterns have a significant positive effect on performance efficiency; (6) collaborative patterns do not significantly mediate the effect of AI on performance efficiency; and (7) collaborative patterns significantly mediate the effect of social network analysis on performance efficiency. The R^2 value of 0.630 indicates that this model explains 63,0% of the variation in performance efficiency, while the rest is explained by other factors outside the model.

Keywords: *Artificial Intelligence, Social Network Analysis, Collaborative Pattern, Performance Efficiency, HR Management*