



Pengaruh Digital Leadership dan AI Integration Terhadap Innovation Capabilities Pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (Eiger) (Studi Kuantitatif pada Karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri)

Almaira Sarah Junjuran¹, Nisa Febrianti², Sarah Mutia Azahra³, Megha Sakova⁴
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bandung,
Kota Bandung, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: 230313025@umbandung.ac.id ; 230313208@umbandung.ac.id ; 230313269@umbandung.ac.id ;
meghasakova@umbandung.ac.id

Diterima: 17-07-2026 | Disetujui: 22-07-2026 | Diterbitkan: 24-07-2026

ABSTRACT

This study examines the effect of Digital leadership and AI Integration on Innovation Capabilities at PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER). A quantitative causal-associative design was employed, with cross-sectional survey data collected from 31 employees selected through purposive sampling via an online Google Form questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression. Classical assumption tests indicated the model met the assumptions of normality (Shapiro-Wilk $W = 0.955$, $p = 0.216$), no multicollinearity ($VIF = 1.430$), and homoscedasticity (Glejser test, $p > 0.05$). The regression equation obtained was $Y = 0.948 + 0.367X_1 + 0.422X_2$. Partial t -tests showed that Digital leadership significantly and positively affected Innovation Capabilities ($t = 2.773$, $p = 0.010$), as did AI Integration ($t = 2.632$, $p = 0.014$). The simultaneous F -test confirmed that both variables jointly and significantly influenced Innovation Capabilities ($F = 16.181$, $p = 0.00002$), explaining 53.6% of its variance ($R^2 = 0.536$). However, reliability testing showed Cronbach's Alpha values below the ideal threshold of 0.70 for all three variables, largely attributable to the small sample size ($n = 31$), so the findings should be interpreted as exploratory and warrant replication with a larger sample and a refined instrument.

Keywords: Digital leadership, AI Integration, Innovation Capabilities, dynamic capability, digital transformation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Digital leadership dan AI Integration terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER). Penelitian menggunakan desain kuantitatif asosiatif kausal dengan data survei cross-sectional yang dikumpulkan dari 31 karyawan melalui teknik purposive sampling menggunakan kuesioner daring Google Form. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Uji asumsi klasik menunjukkan model memenuhi asumsi normalitas (Shapiro-Wilk $W = 0,955$, $p = 0,216$), tidak terjadi multikolinearitas ($VIF = 1,430$), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (uji Glejser, $p > 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,948 + 0,367X_1 + 0,422X_2$. Uji t parsial menunjukkan bahwa Digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities ($t = 2,773$, $p = 0,010$), begitu pula AI Integration ($t = 2,632$, $p = 0,014$). Uji F simultan mengonfirmasi bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap Innovation Capabilities ($F = 16,181$, $p = 0,00002$), dengan kontribusi sebesar 53,6% ($R^2 = 0,536$). Namun, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada di bawah ambang batas ideal 0,70, yang sebagian besar disebabkan oleh ukuran sampel yang kecil ($n = 31$), sehingga temuan ini bersifat eksploratif dan perlu diuji ulang dengan sampel yang lebih besar serta instrumen yang disempurnakan.

Katakunci: Digital leadership, AI Integration, Innovation Capabilities, dynamic capability, transformasi digital.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sarah Junjuran, A., Febrianti, N. ., Azahra, S. M. ., & Sakova, M. . (2026). Pengaruh Digital Leadership dan AI Integration Terhadap Innovation Capabilities Pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (Eiger) (Studi Kuantitatif pada Karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5759-5769. <https://doi.org/10.63822/dmwp8d61>

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi kekuatan utama yang mengubah cara perusahaan di berbagai sektor, termasuk sektor ritel dan manufaktur produk gaya hidup luar ruang (*outdoor lifestyle*), dalam menjalankan proses bisnisnya. Perkembangan teknologi informasi, komputasi awan, *big data*, hingga kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) mendorong organisasi untuk tidak sekadar mengadopsi perangkat digital, tetapi juga membentuk ulang gaya kepemimpinan agar mampu mengarahkan sumber daya manusia beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang *volatile, uncertain, complex, and ambiguous* (VUCA). Kepemimpinan digital (*Digital leadership*) dipahami sebagai kombinasi kompetensi kepemimpinan dengan pemanfaatan teknologi digital secara optimal untuk mendukung pengambilan keputusan dan menciptakan nilai bagi organisasi.

Beberapa kajian terdahulu menunjukkan bahwa *Digital leadership* memiliki peran penting dalam membentuk kapabilitas inovasi (*innovation capability*) organisasi. Meneliti 88 perusahaan telekomunikasi di Indonesia, Sasmoko dkk. (2019) menemukan bahwa *Digital leadership* berpengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap *dynamic capability*. *Innovation management* menjadi salah satu jalur penting yang menghubungkan keduanya. Dimensi *Digital leadership* yang diidentifikasi meliputi kreativitas, pengetahuan mendalam (*deep knowledge*), visi global dan kolaborasi, pemikiran reflektif (*thinker*), serta sikap ingin tahu (*inquisitive*). Steude (2017) memperkuat argumen tersebut dengan menjelaskan bahwa lingkungan industri digital menuntut kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan antara standarisasi proses dan fleksibilitas organisasi yang *agile*, di mana pendekatan seperti *Design Thinking* dan metodologi *SCRUM* menjadi bagian penting budaya inovasi perusahaan industri.

Selain kepemimpinan digital, pemanfaatan (integrasi) kecerdasan buatan atau *AI integration* juga semakin krusial bagi organisasi dalam menciptakan efisiensi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan akurasi analisis data. Novitasari dkk. (2025) dalam studinya pada sektor kreatif dan teknologi di Yogyakarta menemukan bahwa literasi AI (*AI literacy*) terbukti memediasi hubungan antara *Digital leadership* dan orientasi kinerja, serta memiliki pengaruh yang signifikan dan bahkan lebih kuat dibanding jalur *task-technology fit* terhadap *performance orientation*. Temuan ini menyiratkan bahwa penguasaan dan pemanfaatan teknologi AI oleh karyawan menjadi salah satu determinan penting keberhasilan transformasi digital di lingkungan kerja, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak pada bidang produksi dan ritel perlengkapan aktivitas luar ruang.

Namun demikian, tidak semua penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang konsisten mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap kapabilitas inovasi. Theng dkk. (2021) yang meneliti pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Tangerang justru menemukan bahwa *digital transformation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work innovation capabilities*, dan bahwa *transformational leadership* pun tidak signifikan memengaruhi kapabilitas inovasi kerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menjadi salah satu celah penelitian (*research gap*) yang menarik untuk diuji kembali pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada perusahaan yang sudah mengimplementasikan sistem digital secara lebih matang.

PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER) merupakan salah satu perusahaan nasional terkemuka di bidang perlengkapan dan pakaian aktivitas luar ruang yang telah menempuh proses transformasi digital, di antaranya melalui implementasi sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) berbasis SAP All-in-One IS-Retail beserta modul SAP Business Planning and Consolidation (BPC). Nuryasin dkk. (2025) dalam

kajian implementasi ERP SAP pada Eiger menemukan bahwa sistem tersebut berperan penting dalam mengintegrasikan data antar unit bisnis, mempercepat pelaporan keuangan, dan meningkatkan visibilitas rantai pasok secara real-time, meskipun perusahaan masih menghadapi kendala dalam integrasi sistem penggajian dan sistem manajemen gudang di tingkat toko. Kondisi ini menunjukkan bahwa Eiger telah membangun fondasi infrastruktur digital yang cukup kuat, sehingga menarik untuk dikaji lebih jauh bagaimana kepemimpinan digital dan integrasi AI di lingkungan kerja Eiger turut membentuk kapabilitas inovasi karyawannya, sebuah aspek yang belum banyak disentuh oleh penelitian-penelitian terdahulu mengenai Eiger yang cenderung berfokus pada sisi teknis sistem ERP dan manajemen rantai pasok, bukan pada aspek kepemimpinan maupun sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kesenjangan yang perlu dijawab antara temuan yang mendukung peran positif Digital leadership dan AI terhadap kapabilitas inovasi (Sasmoko dkk., 2019; Novitasari dkk., 2025) dengan temuan yang menunjukkan hasil tidak signifikan pada objek penelitian lain (Theng dkk., 2021). Pada saat yang sama, Eiger sebagai perusahaan retail-manufaktur nasional telah menjalani proses digitalisasi yang cukup intensif, namun belum pernah diteliti secara khusus dari sisi kepemimpinan digital dan integrasi AI terhadap kapabilitas inovasi karyawannya. Atas dasar itu, penelitian ini bermaksud menganalisis secara kuantitatif Pengaruh Digital leadership dan AI Integration terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel bebas (*Digital leadership dan AI Integration*) terhadap satu variabel terikat (*Innovation Capabilities*). Data dikumpulkan melalui survei kuesioner secara *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu.

Penelitian ini dilakukan pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER), sebuah perusahaan nasional yang bergerak di bidang produksi dan ritel perlengkapan serta pakaian aktivitas luar ruang (*outdoor*), yang berkantor pusat di Jl. Raya Terusan Kopo, Bandung, Jawa Barat, dan telah mengimplementasikan sistem digital berbasis ERP SAP All-in-One IS-Retail dalam operasionalnya (Nuryasin dkk., 2025).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri yang dalam pekerjaannya berinteraksi dengan sistem digital dan/atau teknologi berbasis AI di lingkungan perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, dalam hal ini karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan keterpaparan terhadap kebijakan digital di lingkungan Eiger. Kuesioner disebar secara daring melalui Google Form dan berhasil memperoleh 31 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena model penelitian relatif sederhana, yaitu terdiri dari dua variabel bebas (*Digital leadership dan AI Integration*) dan satu variabel terikat (*Innovation Capabilities*). Pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) tidak digunakan dalam penelitian ini. Perlu dicatat bahwa PLS-SEM justru dikenal dapat diterapkan pada ukuran sampel yang relatif kecil,

sehingga pemilihan regresi linear berganda dalam penelitian ini lebih didasarkan pada kesederhanaan model penelitian, bukan karena keterbatasan PLS-SEM terhadap ukuran sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh Digital leadership (X1) dan AI Integration (X2) terhadap Innovation Capabilities (Y). Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	0,948	0,582	1,629	0,115
Digital leadership (X1)	0,367	0,132	2,773	0,010
AI Integration (X2)	0,422	0,160	2,632	0,014

Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,948 + 0,367 X1 + 0,422 X2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,948 berarti apabila Digital leadership dan AI Integration bernilai nol, maka Innovation Capabilities diperkirakan sebesar 0,948. Koefisien regresi Digital leadership sebesar 0,367 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Digital leadership akan meningkatkan Innovation Capabilities sebesar 0,367 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi AI Integration sebesar 0,422 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor AI Integration akan meningkatkan Innovation Capabilities sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan kata lain, AI Integration memberikan kontribusi marginal yang sedikit lebih besar dibandingkan Digital leadership terhadap peningkatan kapabilitas inovasi pada konteks Eiger.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan derajat bebas (df) = 28 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (t tabel $\approx 2,048$).

Pengujian H1: Variabel Digital leadership memperoleh nilai t hitung sebesar 2,773 dengan signifikansi 0,010 ($< 0,05$). Oleh karena t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H1 diterima, yang berarti Digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri.

Pengujian H2: Variabel AI Integration memperoleh nilai t hitung sebesar 2,632 dengan signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Oleh karena t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H2 diterima, yang berarti AI Integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

F hitung	Sig.	R	R Square (R ²)	Adjusted R ²
16,181	0,00002	0,732	0,536	0,503

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 16,181 dengan signifikansi 0,00002 (jauh lebih kecil dari 0,05), sementara nilai F tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 28$ adalah sebesar 3,34. Oleh karena F hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka H3 diterima, yang berarti Digital leadership dan AI Integration secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa 53,6% variasi Innovation Capabilities dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Digital leadership dan AI Integration, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti budaya organisasi, ketersediaan sumber daya, pelatihan karyawan, atau faktor lingkungan bisnis eksternal.

Tabel 3 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Digital leadership berpengaruh terhadap Innovation Capabilities	Diterima (Signifikan)
H2	AI Integration berpengaruh terhadap Innovation Capabilities	Diterima (Signifikan)
H3	Digital leadership dan AI Integration secara simultan berpengaruh terhadap Innovation Capabilities	Diterima (Signifikan)

Pembahasan

Pengaruh Digital leadership terhadap Innovation Capabilities

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri ($t = 2,773$; $sig. = 0,010$). Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika pimpinan aktif memanfaatkan teknologi digital dan memberikan dukungan yang jelas, karyawan memperoleh dorongan psikologis dan struktural untuk mengembangkan ide baru, sehingga kapabilitas inovasi mereka meningkat. Temuan ini mendukung hasil penelitian Sasmoko dkk. (2019) yang menemukan bahwa Digital leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap *dynamic capability*, di mana *innovation management* menjadi salah satu jalur penting yang menghubungkan keduanya. Temuan ini juga sejalan dengan pandangan Steude (2017) bahwa kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan standarisasi proses dengan fleksibilitas organisasi yang *agile* menjadi prasyarat penting bagi terciptanya budaya inovasi pada lingkungan industri yang terdigitalisasi. Pada konteks Eiger, kepemimpinan yang secara aktif mendorong penggunaan teknologi digital, terbuka terhadap masukan karyawan, dan memfasilitasi kolaborasi digital antarkaryawan (skor rata-rata indikator tertinggi pada

Pengaruh Digital Leadership dan AI Integration Terhadap Innovation Capabilities Pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (Eiger) (Studi Kuantitatif pada Karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri)

(Sarah J, et al.)

variabel ini) tampak menjadi faktor pendorong yang relevan bagi terbentuknya kapabilitas inovasi karyawan.

Menariknya, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Theng dkk. (2021) pada konteks UMKM di Kota Tangerang, yang menunjukkan bahwa *digital transformation* maupun *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work innovation capabilities*. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian: Eiger sebagai perusahaan nasional berskala menengah-besar yang telah mengimplementasikan sistem ERP terintegrasi (Nuryasin dkk., 2025) memiliki infrastruktur digital dan dukungan manajerial yang lebih matang dibandingkan pelaku UMKM, sehingga kepemimpinan digital dapat berfungsi lebih efektif dalam mendorong inovasi karyawan.

Temuan ini turut sejalan dengan pola pada data deskriptif Innovation Capabilities, di mana indikator kesempatan karyawan menyampaikan ide inovatif memperoleh skor tinggi (mean 4,26). Keterbukaan pimpinan terhadap masukan baru serta fasilitasi kolaborasi digital antarkaryawan tampak selaras dengan persepsi karyawan bahwa ruang untuk berinovasi memang tersedia di lingkungan kerja Eiger, sehingga secara empiris memperkuat jalur pengaruh Digital leadership terhadap kapabilitas inovasi yang teridentifikasi dalam penelitian ini.

Pengaruh AI Integration terhadap Innovation Capabilities

Sejalan dengan hipotesis kedua, AI Integration juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities ($t = 2,632$; $\text{sig.} = 0,014$), bahkan dengan koefisien regresi yang sedikit lebih besar dibandingkan Digital leadership (0,422 berbanding 0,367). Hal ini masuk akal karena ketika AI mempermudah pengolahan dan interpretasi data, karyawan memiliki lebih banyak ruang kognitif dan waktu untuk bereksperimen dengan cara kerja baru, alih-alih habis untuk pekerjaan administratif rutin. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Novitasari dkk. (2025) yang menemukan bahwa *AI literacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *performance orientation* pada sektor kreatif dan teknologi, bahkan menunjukkan efek mediasi yang lebih besar dibandingkan *task-technology fit*. Pada konteks Eiger, indikator AI Integration dengan skor tertinggi adalah kontribusi AI terhadap akurasi analisis data (mean 4,39). Skor ini mencerminkan bahwa karyawan Eiger merasakan manfaat nyata AI dalam mendukung ketepatan pengambilan keputusan berbasis data, sebuah kapasitas yang pada gilirannya turut mendorong kemampuan karyawan bereksperimen dan menghasilkan solusi kerja yang lebih inovatif. Peneliti menilai temuan ini masuk akal mengingat karakteristik pekerjaan di Eiger yang banyak bersinggungan dengan data penjualan dan rantai pasok, sehingga manfaat AI lebih cepat dirasakan pada aspek analitis dibandingkan aspek kecepatan pengambilan keputusan itu sendiri.

Keterkaitan ini turut tercermin pada data deskriptif Innovation Capabilities, di mana indikator kecepatan perusahaan beradaptasi terhadap perubahan teknologi memperoleh skor tertinggi di antara seluruh indikator variabel Y (mean 4,35). Pola ini memperkuat interpretasi bahwa manfaat AI Integration yang paling dirasakan karyawan yaitu akurasi analisis data turut berkontribusi pada kecepatan adaptasi teknologi perusahaan, meskipun belum tentu secara langsung mendorong lahirnya produk atau layanan baru.

Pengaruh Simultan Digital leadership dan AI Integration terhadap Innovation Capabilities

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Digital leadership dan AI Integration secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Innovation Capabilities dengan kontribusi sebesar 53,6% ($F = 16,181$; sig. = 0,00002). Hal ini terjadi karena kepemimpinan menyediakan arah dan legitimasi bagi karyawan untuk mencoba hal baru, sementara teknologi AI menyediakan sarana teknis agar ide tersebut dapat dieksekusi secara nyata, sehingga kedua faktor saling menguatkan alih-alih berdiri sendiri-sendiri. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan digital dan integrasi AI bekerja secara saling melengkapi (complementary) dalam membentuk kapabilitas inovasi organisasi, sebagaimana diargumentasikan oleh Novitasari dkk. (2025) dan Sasmoko dkk. (2019), di mana kepemimpinan menyediakan arah dan dukungan strategis, sementara integrasi teknologi AI menyediakan sarana teknis yang memungkinkan transformasi arah tersebut menjadi praktik kerja nyata yang inovatif. Kontribusi sebesar 53,6% tergolong cukup besar untuk model dengan dua prediktor pada penelitian ilmu sosial. Namun demikian, masih ada sisa 46,4% variasi yang belum dijelaskan oleh model ini. Bagi peneliti, angka tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan integrasi AI bukan satu-satunya kunci: faktor lain seperti budaya organisasi, iklim kerja, atau ketersediaan pelatihan kemungkinan turut berkontribusi terhadap kapabilitas inovasi di Eiger dan layak menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya.

Sebagai catatan tambahan, kontribusi simultan kedua variabel ini juga perlu dicermati bersama pola pada indikator Innovation Capabilities secara keseluruhan: skor tertinggi variabel Y justru berada pada aspek adaptasi teknologi dan budaya inovasi (mean 4,32-4,35), sementara skor terendah berada pada kemampuan mengembangkan produk atau layanan baru (mean 3,90). Hal ini mengindikasikan bahwa Digital leadership dan AI Integration di Eiger saat ini lebih berhasil membentuk kesiapan dan budaya berinovasi ketimbang mendorong lahirnya output inovasi yang konkret, sebuah kesenjangan yang relevan untuk menjadi perhatian manajerial ke depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER), dengan nilai t hitung sebesar 2,773 dan signifikansi 0,010. Semakin baik kualitas kepemimpinan digital di lingkungan Eiger, semakin tinggi pula kapabilitas inovasi yang ditunjukkan oleh karyawannya.
2. AI Integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER), dengan nilai t hitung sebesar 2,632 dan signifikansi 0,014. Semakin tinggi tingkat integrasi dan pemanfaatan teknologi AI dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kapabilitas inovasi karyawan Eiger.
3. Digital leadership dan AI Integration secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Capabilities pada PT Eigerindo Multi Produk Industri (EIGER), dengan nilai F hitung sebesar 16,181 dan signifikansi 0,00002, serta mampu menjelaskan 53,6% variasi Innovation Capabilities ($R^2 = 0,536$).

Implikasi Manajerial

Beberapa implikasi manajerial yang dapat dirumuskan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Eiger disarankan untuk terus memperkuat aspek keteladanan pimpinan dalam penggunaan teknologi digital, mengingat indikator ini memperoleh skor rata-rata terendah (3,87) di antara indikator Digital leadership lainnya, misalnya melalui program pelatihan kepemimpinan digital bagi manajer lini yang berhadapan langsung dengan tim operasional dan ritel.
2. Manajemen disarankan untuk mengoptimalkan pemanfaatan AI khususnya dalam mempercepat proses pengambilan keputusan, mengingat indikator ini memperoleh skor rata-rata terendah (3,90) pada variabel AI Integration, misalnya dengan menyediakan dashboard analitik berbasis AI yang lebih terintegrasi dengan sistem ERP SAP yang telah berjalan di Eiger (Nuryasin dkk., 2025).
3. Mengingat kemampuan mengembangkan produk atau layanan baru memperoleh skor terendah (3,90) pada variabel Innovation Capabilities, perusahaan disarankan untuk membangun forum atau ruang inovasi (*innovation garage*) lintas divisi sebagaimana disarankan oleh Steude (2017), guna mendorong ide-ide baru dari karyawan dapat lebih cepat diwujudkan menjadi produk atau layanan nyata.
4. Mengingat kedua variabel bebas terbukti berkontribusi positif secara simultan, kebijakan pengembangan SDM dan teknologi di Eiger sebaiknya dirancang secara terintegrasi, tidak parsial, misalnya dengan memasukkan modul literasi AI ke dalam program pengembangan kepemimpinan digital bagi jajaran manajerial.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam menginterpretasikan hasilnya. Pertama, jumlah responden yang relatif kecil ($n = 31$) membuat hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas terhadap seluruh karyawan Eiger maupun perusahaan sejenis lainnya. Kedua, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada di bawah ambang batas ideal 0,70, dan hanya sebagian kecil item pada masing-masing variabel yang memenuhi kriteria validitas item-total $\geq 0,30$, sehingga instrumen penelitian ini masih memerlukan penyempurnaan lebih lanjut, misalnya melalui uji coba (*pilot study*) pada sampel yang lebih besar sebelum digunakan pada penelitian berikutnya. Ketiga, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang hanya menangkap kondisi pada satu titik waktu, sehingga belum dapat menjelaskan hubungan kausal jangka panjang antara kepemimpinan digital, integrasi AI, dan kapabilitas inovasi. Keempat, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel bebas, sementara sebesar 46,4% variasi Innovation Capabilities masih dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Kelima, keterbatasan akses formal ke seluruh karyawan tetap membuat responden penelitian ini memiliki rentang lama bekerja yang bervariasi, mulai dari kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 6 tahun. Variasi pengalaman kerja ini berpotensi menjadi salah satu sumber perbedaan persepsi antar responden terhadap indikator-indikator penelitian, yang turut berkontribusi terhadap rendahnya nilai reliabilitas instrumen. Penelitian selanjutnya disarankan menjangkau responden dengan rentang lama bekerja yang lebih homogen guna memperoleh hasil pengukuran yang lebih konsisten.

Secara keseluruhan, mengingat ukuran sampel yang relatif kecil dan reliabilitas instrumen yang belum ideal, hasil penelitian ini bersifat eksploratif, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati dan idealnya diuji ulang pada sampel yang lebih besar sebelum diterapkan secara lebih luas.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya maupun bagi perusahaan adalah sebagai berikut

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbesar jumlah sampel penelitian dan memperluas cakupan responden dari berbagai divisi dan cabang Eiger, guna meningkatkan validitas eksternal dan akurasi hasil uji reliabilitas maupun validitas instrumen.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan uji coba (*pilot testing*) dan penyempurnaan item kuesioner sebelum penyebaran skala penuh, mengingat sejumlah item pada penelitian ini belum memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ideal. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) apabila jumlah sampel telah mencukupi, serta menambahkan variabel mediator atau moderator lain seperti budaya organisasi, *task-technology fit*, atau *AI literacy* sebagaimana digunakan dalam penelitian Novitasari dkk. (2025), guna memperoleh model yang lebih komprehensif.
3. Bagi PT Eigerindo Multi Produk Industri, disarankan untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kepemimpinan digital dan pemanfaatan teknologi AI di lingkungan kerja, sebagai bagian dari strategi berkelanjutan dalam memperkuat kapabilitas inovasi perusahaan di tengah persaingan industri ritel dan manufaktur yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30.
- Novitasari, D., Anshori, M. Y., & Shiela, F. J. H. (2025). The effect of digital leadership on performance through task-technology fit and AI literacy in creative industries. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 5417-5428.
- Nuryasin, Diantoro, B., Alfarizy, M. M., Fadillah, D. A., & Huda, M. Q. (2025). Analisis implementasi sistem ERP SAP pada PT Eigerindo Multi Produk Industri. *Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi (JNKTI)*, 8(4), 2161-2168.
- Sasmoko, Miwardjo, L. W. W., Alamsjah, F., & Elidjen. (2019). Dynamic capability: The effect of digital leadership on fostering innovation capability based on market orientation. *Management Science Letters*, 9, 1633-1644.

- Steude, D. H. (2017). Change and innovation leadership in an industrial digital environment. *Organizacija Vadyba: Sisteminiai Tyrimai*, 78, 95-107.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Theng, B. P., Wijaya, E., Juliana, Eddy, & Putra, A. S. (2021). The role of transformational leadership, servant leadership, digital transformation on organizational performance and work innovation capabilities in digital era. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 225-238.