

Pengaruh *Artificial Intelligence (AI)* Berbasis *ChatGPT* Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Dengan Penerimaan Teknologi Sebagai Variabel Moderasi

Muhamad Najib Ferdinand*
Universitas Pekalongan, Kota Pekalongan
Chalimah
Universitas Pekalongan, Kota Pekalongan

* *Muhammadnjbfrdnd@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *penerapan Artificial Intelligence (AI)* berbasis *ChatGPT* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, dengan penerimaan teknologi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melibatkan 45 responden pegawai pemerintahan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI berbasis *ChatGPT* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui penerimaan teknologi sebagai variabel moderasi. Penerimaan teknologi memperkuat hubungan antara penggunaan AI dengan kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerimaan teknologi, semakin besar peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya adopsi teknologi AI dalam meningkatkan efektivitas kerja di sektor publik.

Kata kunci: *Artificial Intelligence, ChatGPT*, kinerja pegawai, penerimaan teknologi, sektor publik.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital, khususnya dalam bidang *Artificial Intelligence (AI)*, telah membawa perubahan revolusioner dalam berbagai sektor, termasuk pemerintahan. AI berbasis model bahasa alami, seperti *Chat GPT*, mampu memproses dan memahami bahasa manusia secara lebih efektif. Teknologi ini tidak hanya membantu dalam pengelolaan data dan informasi, tetapi juga memungkinkan otomatisasi tugas administratif, peningkatan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang lebih cepat serta akurat. Dalam konteks pemerintahan, penerapan AI dapat membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi pegawai, yang pada gilirannya dapat mendukung peningkatan pelayanan publik.

Di Kota Pekalongan, teknologi AI mulai diujicobakan untuk mendukung berbagai tugas administratif dan pelayanan di lingkungan pemerintahan. Dalam hal ini, pegawai pemerintah, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun non-ASN, merupakan kelompok kunci yang diharapkan dapat memanfaatkan teknologi ini untuk meningkatkan produktivitas kerja. Namun, keberhasilan penerapan AI tidak hanya bergantung pada teknologinya sendiri, tetapi juga pada sejauh mana penerimaan teknologi oleh para pegawai. Penerimaan teknologi merujuk pada sikap, persepsi, dan kesiapan individu atau organisasi dalam menerima dan menggunakan teknologi baru. Sejumlah faktor seperti pemahaman teknologi, sikap terhadap perubahan, serta pelatihan yang memadai dapat mempengaruhi penerimaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan AI berbasis *Chat GPT* terhadap kinerja pegawai pemerintah di Kota Pekalongan. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis peran

penerimaan teknologi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan dampak AI terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami interaksi antara penerimaan teknologi dan penerapan AI, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana AI dapat diintegrasikan secara efektif dalam proses kerja pemerintahan, sekaligus mengidentifikasi kendala dan peluang dalam implementasinya.

Landasan Teori

Artificial Intelligence (AI)

Artificial Intelligence (AI) atau biasa disebut juga sebagai kecerdasan buatan manusia yang berfokus pada kemampuan mesin untuk mengimitasi atau memahami perilaku, permintaan, minat manusia dalam bidang informasi yang cepat. *Artificial Intelligence (AI)* memungkinkan mesin komputerisasi untuk memproses sebuah informasi dan data untuk diberikan hasil penelusuran berbasis mesin komputer dalam waktu yang cepat dan singkat. Seiring berkembangnya teknologi dalam bidang ilmu komputer yang juga memunculkan kecerdasan buatan yang dijadikan sebagai alat teknologi yang mudah dan cepat untuk dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari, meskipun tanpa manusia sadari bahwa mereka selalu berinteraksi dengan *Artificial Intelligence (AI)* (Benbya, Davenport, & Pachidi, 2020)

(Pujiono, Rachmawanto, & Hana, 2024) dalam bukunya "*Artificial Intelligence: Konsep Dasar dan Aplikasinya*" menyatakan bahwa AI adalah "ilmu yang mempelajari dan mengembangkan sistem komputer yang mampu melakukan tugas yang memerlukan kecerdasan, seperti pengenalan suara, pengolahan bahasa alami, dan pengambilan keputusan" (Pujiono et al., 2024)

Mardikawati dalam artikelnya "Pengertian dan Ruang Lingkup *Artificial Intelligence*" menjelaskan bahwa AI adalah "kemampuan suatu sistem untuk meniru perilaku manusia dengan menggunakan algoritma untuk memecahkan masalah, belajar dari pengalaman, dan beradaptasi dengan situasi baru" (Mardikawati et al., 2023). Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa *Artificial Intelligence (AI)* adalah suatu teknologi yang mengacu pada kemampuan mesin untuk mengimitasi dan memahami perilaku serta permintaan manusia dalam konteks informasi.

Chat GPT

ChatGPT adalah salah satu produk dari *OpenAI* yang menggunakan model GPT (*Generative Pre-trained Transformer*) untuk interaksi berbasis teks. Model ini dirancang untuk memahami dan menghasilkan teks dalam bahasa alami dengan cara yang mirip dengan percakapan manusia. *ChatGPT* dilatih menggunakan sejumlah besar data dari berbagai sumber di internet, memungkinkan model ini untuk mempelajari pola bahasa, struktur kalimat, dan konteks percakapan (Božić & Poola, 2023). *ChatGPT* merupakan sistem pemrosesan bahasa alami yang canggih yang mampu menghasilkan teks yang konsisten dan relevan berdasarkan konteks yang diberikan. Dalam penelitian ini, kemampuan *ChatGPT* diuji dalam berbagai tugas NLP, menunjukkan keunggulan dalam memahami bahasa dan memberikan respons yang sesuai dalam interaksi yang kompleks. (Rudolph, Tan, & Tan, 2023)

ChatGPT adalah alat generatif AI yang berfungsi untuk membantu dalam interaksi berbasis teks. Dengan kemampuannya untuk menganalisis data dan mempelajari pola bahasa, *ChatGPT* dapat digunakan dalam berbagai aplikasi bisnis, mulai dari layanan pelanggan hingga analisis pasar, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengalaman pelanggan. (Alshahrani, 2023). Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa *ChatGPT* adalah model bahasa berbasis AI yang dikembangkan oleh *OpenAI*, menggunakan arsitektur GPT (*Generative Pre-trained Transformer*) untuk interaksi berbasis teks. Dirancang untuk memahami dan menghasilkan teks dalam bahasa alami, *ChatGPT* dilatih dengan data yang luas dari internet, sehingga mampu mempelajari pola bahasa dan konteks percakapan.

Kinerja Pegawai

Konsep Dasar Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Sinambela, 2010). Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Sari, Putra, SE, Amerta, & SS, 2021).

Menurut (Muizu, Titisari, & Sule, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. (Herry Kurniawan, 2022). Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kombinasi dari hasil kerja, motivasi, dan faktor lingkungan yang secara keseluruhan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan output individu tetapi juga dampaknya terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penerimaan Teknologi

Penerimaan Teknologi adalah "proses di mana individu memutuskan untuk menerima atau menolak penggunaan teknologi baru." (Aprianto, 2022) Teknologi adalah "proses di mana inovasi diadopsi dan diterima oleh individu atau kelompok dalam masyarakat." (Fitriana, Safitri, & Wiguna, 2022). Penerimaan Teknologi sebagai "proses di mana individu atau organisasi menerima dan menggunakan teknologi baru berdasarkan faktor-faktor seperti kemudahan penggunaan dan manfaat yang dirasakan." (Mirantika, 2022).

Penerimaan Teknologi adalah "proses adopsi teknologi yang dipengaruhi oleh pengalaman pengguna dan dukungan sosial." (Hervilia, Singasatia, & M. Agus Sunandar, 2022). Ketidakbermanfaatan juga menjadi salah satu variabel dari model penerimaan teknologi. Ketidakbermanfaatan adalah tidak adanya manfaat dan peningkatan kinerja yang dapat dirasakan seseorang ketika menggunakan teknologi baru. Ketidakbermanfaatan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap resistensi, karena menyiratkan pola pikir positif bahwa penggunaan teknologi dapat memenuhi kebutuhan (Insani, Wijayanti, & Irawati, 2021).

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa Penerimaan Teknologi adalah proses di mana individu atau kelompok memutuskan untuk menerima atau menolak penggunaan teknologi baru. Hal ini mencakup adopsi inovasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemudahan penggunaan, manfaat yang dirasakan, pengalaman pengguna, dan dukungan sosial. Proses ini melibatkan evaluasi individu atau organisasi terhadap teknologi dalam konteks sosial mereka, sehingga mempengaruhi keputusan untuk menerima atau menggunakan teknologi tersebut.

Penelitian Terdahulu

Menurut (Erni & Dewi, 2024) meneliti pengaruh *kompetensi Artificial Intelligence (AI)*, penggunaan media sosial, dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) terhadap kinerja guru SMP di Makassar, dengan pendekatan kuantitatif dan analisis SEM melalui *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi AI dan penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan TI, namun keduanya tidak secara langsung meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, pemanfaatan TI terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menjadikannya faktor kunci dalam meningkatkan kinerja.

Menurut (Utari et al., 2024) dalam penelitiannya yang berjudul *Artificial Intelligence* dalam Etika Penulisan Karya Ilmiah di Kalangan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo bertujuan untuk mengkaji penggunaan AI, khususnya *ChatGPT*, dalam penulisan ilmiah mahasiswa, dengan fokus pada manfaat dan risiko seperti plagiarisme dan keamanan data pribadi. Menggunakan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini melibatkan workshop yang mengedukasi mahasiswa tentang etika penggunaan AI dan mengevaluasi pemahaman mereka sebelum dan sesudahnya. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun AI memudahkan penulisan, kesadaran etika sangat penting untuk menjaga keaslian karya ilmiah.

Menurut (Nindri Saputri Pratama et al., 2024) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Buatan dalam Proses Audit Keuangan: Tantangan dan Peluang di Era Digital mengeksplorasi dampak AI pada efisiensi, akurasi audit, perubahan peran auditor, dan implikasi etis dalam pengambilan keputusan audit. Menggunakan metode campuran, penelitian ini menganalisis data kuantitatif dan studi kasus kualitatif dengan data sekunder dari jurnal daring terkait AI dan audit. Hasilnya menunjukkan bahwa AI meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam audit keuangan, namun juga membawa tantangan etis terkait pengambilan keputusan otomatis dan potensi berkurangnya peran auditor manusia.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan buatan memberikan potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses audit keuangan, terutama dalam hal otomatisasi tugas rutin, analisis data yang lebih canggih, dan deteksi anomali. Namun, penerapan AI juga menghadirkan tantangan, termasuk kualitas data yang digunakan, transparansi algoritma, serta perlunya pengawasan dan pengelolaan model AI secara berkelanjutan.

Gap Penelitian

Berdasarkan dari tiga penelitian sebelumnya oleh (Erni & Dewi, 2024), (Utari et al., 2024) dan (Nindri Saputri Pratama et al., 2024) dapat diidentifikasi beberapa gap penelitian sebagai berikut:

1. **Subjek Penelitian yang Spesifik:** Penelitian AI sebelumnya banyak difokuskan pada pendidikan dan audit keuangan, namun studi yang mengkaji dampak *Chat GPT* pada kinerja ASN di pemerintahan kota, seperti Kota Pekalongan, masih jarang.

GAP: Minim penelitian terkait penerapan AI *Chat GPT* pada kinerja ASN di pemerintahan lokal dengan kebutuhan administratif khusus.

2. **Variabel Moderasi Penerimaan Teknologi:** Banyak studi AI hanya membahas dampak langsung pada kinerja tanpa mempertimbangkan penerimaan teknologi sebagai variabel moderasi dalam sektor publik.

GAP: Kurangnya kajian yang mengamati penerimaan teknologi (seperti *Technology Acceptance Model*) dalam memoderasi hubungan antara penggunaan AI *Chat GPT* dan kinerja pegawai pemerintah.

3. **Konteks Lokal Pemerintahan Kota:** Sebagian besar penelitian AI terfokus pada sektor swasta dan kota besar, sementara penerapan AI di kota kecil atau menengah, seperti Pekalongan, belum banyak dieksplorasi.

GAP: Terbatasnya studi penerapan AI di pemerintahan lokal yang memiliki perbedaan infrastruktur dan budaya organisasi.

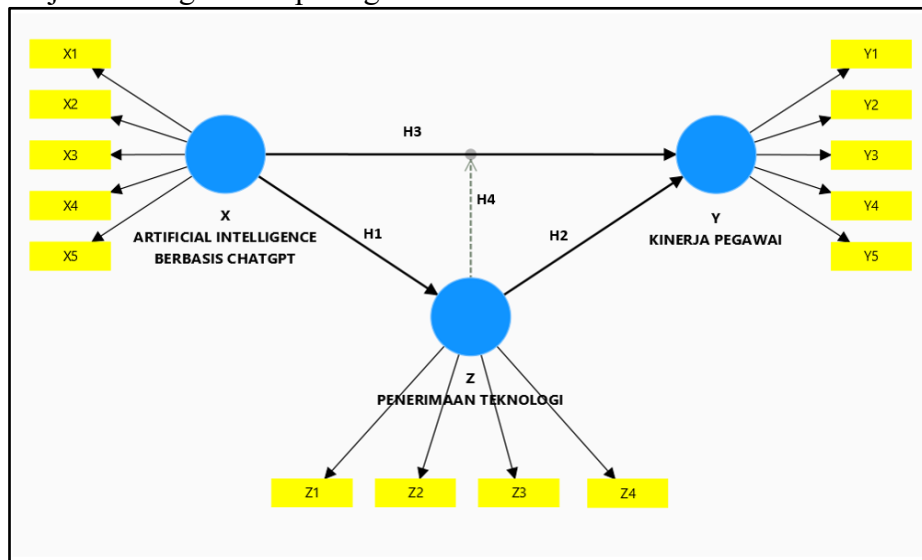
4. **AI Berbasis Chat GPT di Pemerintahan:** *Chat GPT* telah digunakan luas di berbagai bidang, namun penerapannya dalam administrasi publik dan pelayanan di pemerintahan belum banyak diteliti.

GAP: Minim studi tentang bagaimana *Chat GPT* dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai pemerintah dalam tugas rutin dan pelayanan publik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah literatur dengan menyajikan kajian komprehensif mengenai pengaruh AI berbasis *Chat GPT* terhadap kinerja pegawai pemerintah, serta bagaimana penerimaan teknologi memainkan peran moderasi dalam meningkatkan efektivitas implementasi AI di sektor pemerintahan.

Model Penelitian

Artificial Intelligence berbasis *ChatGPT* sebagai variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent yaitu kinerja pegawai, sedangkan penerimaan teknologi sebagai variabel moderasi. Model penelitian disajikan sebagaimana pada gambar 1:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 Terdapat Pengaruh *Artificial Intelligence* Berbasis *ChatGPT* terhadap Penerimaan Teknologi
- H2 Terdapat Pengaruh Penerimaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai
- H3 Terdapat Pengaruh *Artificial Intelligence* Berbasis *ChatGPT* terhadap Kinerja Pegawai
- Penerimaan Teknologi memiliki peran dalam memoderasi Pengaruh *Artificial Intelligence*
- H4 Berbasis *ChatGPT* terhadap Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasional untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) dengan adanya variabel moderasi. Objek penelitian variabel *independent* yaitu *Artificial Intelligence* berbasis *ChatGPT*, variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai dan variabel moderasi yaitu penerimaan teknologi. Populasi dan

sampel pada penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan sebanyak 45 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan *skala Likert* sebagai alat ukur. Pengolahan data menggunakan *program SmartPLS*, pengolahan data terdiri dari evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi *inner model*.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi *Outer Model* :

1. Uji Validitas

Pengujian diukur menggunakan nilai *convergent validity*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Discriminant Validity*.

a. *Loading Factor*

Standar dari pengukuran ini adalah nilai tiap *loading* > 0.70 dikatakan ideal.

1. Nilai *loading factor* variabel pengaruh *artificial intelligence* berbasis *chatgpt* (variabel x) bernilai > 0.70 yang berarti berhasil merefleksikan variabel pengaruh *artificial intelligence* berbasis *chatgpt*.
2. Nilai *loading factor* variabel kinerja pegawai (variabel y) bernilai > 0.70 yang berarti berhasil merefleksikan variabel kinerja pegawai.
3. Nilai *loading factor* variabel penerimaan teknologi (variabel z) bernilai > 0.70 yang berarti berhasil merefleksikan variabel penerimaan teknologi.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE > 0.50 ini menunjukkan adanya *convergent* yang baik.

Nilai AVE pada seluruh variabel > 0.50 yang artinya seluruh variabel telah memenuhi kelayakan evaluasi AVE.

c. *Discriminant Validity*

Untuk menunjukkan bahwa validitas diskriminan tercapai, nilai HTMT harus < 0.90 .

Nilai HTMT pada seluruh variabel < 0.90 yang artinya seluruh *Discriminant validity* tercapai.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliabilitas (rho_c)*

a. *Cronbach's Alpha*

Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 yang berarti memenuhi nilai yang disyaratkan. Hasil dari semua uji reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel *artificial intelligence* berbasis *chatgpt*, kinerja pegawai dan penerimaan teknologi reliabel.

b. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* > 0.70 yang berarti memenuhi nilai yang disyaratkan. Hasil dari semua uji reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel *artificial intelligence* berbasis *chatgpt*, kinerja pegawai dan penerimaan teknologi reliabel.

Evaluasi *Inner Model*

1. *R-Square (R2)*

a. Pengaruh *artificial intelligence* berbasis *chatgpt* terhadap kinerja pegawai (Y) :

Prediksi kinerja pegawai (variabel y) sebesar 0.595 yang apabila terjadi perubahan pada variabel *artificial intelligence* berbasis *chatgpt*, maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan sebesar 59,5%

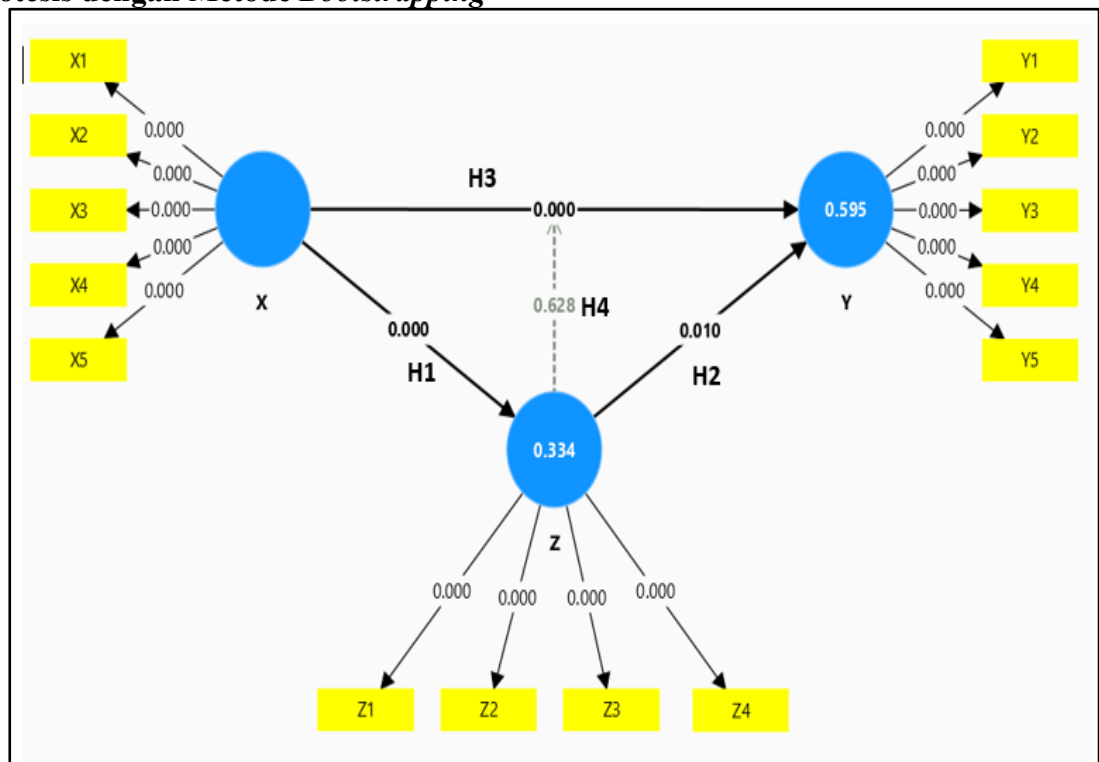
b. Pengaruh *artificial intelligence* berbasis *chatgpt* terhadap penerimaan teknologi (Z) :

Prediksi penerimaan teknologi (variabel z) sebesar 0.334 yang apabila terjadi perubahan pada variabel *artificial intelligence* berbasis *chatgpt*, maka penerimaan teknologi juga akan mengalami perubahan sebesar 33,4%

2. *f-Square* (f^2)

- Ukuran efek *artificial intelligence* berbasis *chatgpt* (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel *artificial intelligence* berbasis *chat gpt* memiliki pengaruh besar/kuat karena nilai *f-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0.421
- Ukuran efek *artificial intelligence* berbasis *chatgpt* (X) terhadap penerimaan teknologi (Z). Variabel *artificial intelligence* berbasis *chatgpt* memiliki pengaruh besar/kuat karena nilai *f-Square* variabel penerimaan teknologi sebesar 0.502
- Ukuran efek penerimaan teknologi terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel penerimaan teknologi memiliki pengaruh menengah/sedang karena nilai *f-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0.181
- Ukuran efek penerimaan teknologi sebagai moderasi pengaruh *artificial intelligence* berbasis *chatgpt* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh besar/kuat karena nilai *f-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0.371

Pengujian Hipotesis dengan Metode *Bootstrapping*



Gambar 2. Output *Bootstrapping* SmartPLS

Dari hasil pengujian, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Artificial Intelligence Berbasis ChatGPT berpengaruh positif signifikan terhadap Penerimaan Teknologi. H1 diterima.
- H2 : Penerimaan Teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H2 diterima.
- H3 : Pegawai. H3 diterima.

H4 : Penerimaan Teknologi mampu memoderasi Pengaruh *Artificial Intelligence* Berbasis *ChatGPT* terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian, beberapa poin penting dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Erni & Dewi, 2024) yang menunjukkan teknologi, khususnya AI, berperan penting dalam peningkatan kinerja, meskipun konteksnya berbeda (guru di Makassar vs. pegawai di Pekalongan).
2. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utari et al., 2024) yang menunjukan sama-sama menyoroti manfaat AI dalam efisiensi kerja. Keduanya juga menggarisbawahi pentingnya kesadaran etis dalam penggunaan AI.
3. Penelitian ini juga sejalan dengan (Nindri Saputri Pratama et al., 2024) yang menunjukkan bahwa AI mampu meningkatkan efisiensi dan akurasi, dengan penelitian (Nindri Saputri Pratama et al., 2024) yang menekankan otomatisasi dan akurasi dalam audit keuangan, sementara penelitian ini melihat dampak positif AI pada kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Artificial Intelligence* berbasis *ChatGPT* memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan penerimaan teknologi di kalangan pegawai Pemerintah Kota Pekalongan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tingginya tingkat penerimaan teknologi juga berperan penting dalam memperkuat hubungan antara penggunaan *Artificial Intelligence* berbasis *ChatGPT* dan kinerja pegawai, di mana semakin tinggi penerimaan teknologi, semakin besar pengaruh positif *Artificial Intelligence* berbasis *ChatGPT* terhadap kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *Artificial Intelligence* berbasis *ChatGPT* berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan didukung oleh penerimaan teknologi yang optimal.

Daftar Pustaka

- Alshahrani, A. (2023). The impact of ChatGPT on blended learning: Current trends and future research directions. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2029–2040. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.6.010>
- Aprianto, I. G. L. A. (2022). Tinjauan Literatur: Penerimaan Teknologi Model UTAUT. *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 138–144. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5377>
- Benbya, H., Davenport, T. H., & Pachidi, S. (2020). Special Issue Editorial: Artificial Intelligence in Organizations: Current State and Future Opportunities. *MIS Quarterly Executive*, 19(4), ix–xxi. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3741983>
- Božić, V., & Poola, I. (2023). Chat GPT and education. *Education*, 1(4), 1–8. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18837.40168>
- Erni, A., & Dewi, R. (2024). Jssa : Journal of Smart Society Adptersi Pengaruh Kompetensi Artificial Intelligence Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi Era Digitalasis Pendidikan. *Journal of Smart Society ADPERTISI*, 3(1), 13–28. Retrieved from <https://jurnal.adptersi.or.id/index.php/jssa>

- Fitriana, R., Safitri, S. T., & Wiguna, C. (2022). Faktor Penentu Penerimaan Teknologi Sistem Pembayaran Tagihan Bulanan Melalui E-Marketplace Menggunakan Metode Combined- Theory of Planned Behaviour-Technology Acceptance Model (C-Tpb-Tam). *Network Engineering Research Operation*, 7(1), 53. <https://doi.org/10.21107/nero.v7i1.318>
- Herry Kurniawan. (2022). Literaturereview:Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. Retrieved from <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610>
- Hervilia, H., Singasatia, D., & M. Agus Sunandar. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Teknologi Pada Pengguna Aplikasi Shopee Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM). *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 401–410. <https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.750>
- Insani, S. F., Wijayanti, A. W., & Irawati, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Resistensi Terhadap Teknologi Smartwatch (Studi Pada Perilaku Konsumen Di Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 47–62. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i1.211>
- Mardikawati, B., Diharjo, N. N., Saifullah, S., Widyatiningtyas, R., Gandariani, T., & Widarman, A. (2023). Pemanfaatan Artificial Intelligence dan Mendeley Untuk Penyusunan Karya Ilmiah: Pelatihan Interaktif Berbasis Teknologi. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 11453–11462. Retrieved from <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/22460>
- Mirantika, N. (2022). Analisis Penerimaan Teknologi M-Commerce Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (TAM) Pada Penjualan Retail di Kabupaten Kuningan. *Nuansa Informatika*, 16(1), 161–171. <https://doi.org/10.25134/nuansa.v16i1.5236>
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Nindri Saputri Pratama, M., Selviani Nahong, M., Astrila Nggi, S., Reyes Suri leki, A., & Casandra Bhebhe, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Buatan Dalam Proses Audit Keuangan: Tantangan Dan Peluang Di Era Digital. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(12), 1181–1190. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i12.2333>
- Pujiono, I. P., Rachmawanto, E. H., & Hana, F. M. (2024). Pengaruh Asisten Virtual Berbasis Artificial Intelligence Terhadap Integritas Sertifikasi Kompetensi Pemrograman secara Online. *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 6(01), 34–46. <https://doi.org/10.53863/kst.v6i01.1052>
- Rudolph, J., Tan, S., & Tan, S. (2023). War of the chatbots: Bard, Bing Chat, ChatGPT, Ernie and beyond. The new AI gold rush and its impact on higher education. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 6(1), 364–389. <https://doi.org/10.37074/jalt.2023.6.1.23>
- Sari, A., Putra, I. B. U., SE, M. M., Amerta, I. M. S., & SS, M. P. (2021). Antecedents of Employee Performance. Retrieved from https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=uF0wEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PR1%5C&dq=kinerja+pegawai%5C&ots=vvWK-JaT1H%5C&sig=CtPoen5OwEb1ZHEP8uSAX_e7lSw

Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.

Utari, P., Anggreni, L. S., Alkhajar, E. N. S., Hermawati, T., Yudiningrum, F. R., Surwati, C. H. D., & Pramana. (2024). Artificial intelligence dalam etika penulisan karya ilmiah di kalangan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 8–16. Retrieved from <https://journal.ypmma.org/index.php/pasai/article/view/155/118>