KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Vol.2, No.6 November 2025
e-ISSN: 3047-6240, p-ISSN: 3047-6232, Hal 820-831
DOI : https://doi.org/10.61722/jemba.v2i6.3355

Pengaruh Data Analytics Literacy dan Data-Driven Decision Making terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan yang Menerapkan Sistem Digital

Rara Aulivia[1*], Syintia Mega Putri[2]
[1]Program Studi Bisnis Digital, Jurusan Bisnis dan Komunikasi, Politeknik Caltex Riau, Jalan Umban Sari No. 1 Rumbai, Pekanbaru, Riau, Indonesia, 28265
[21]Program Studi Bisnis Digital, Jurusan Bisnis dan Komunikasi, Politeknik Caltex Riau, Jalan Umban Sari No. 1 Rumbai, Pekanbaru, Riau, Indonesia, 28265

*Penulis Korespondensi: rara25bd@mahasiswa.pcr.ac.id

Abstract. *Digital transformation has encouraged organizations to optimize data utilization to enhance decision-making effectiveness and employee performance. However, the successful implementation of digital systems depends not only on technological infrastructure but also on employees' ability to understand, analyze, and effectively utilize data. This study aims to examine the influence of Data Analytics Literacy on Data-Driven Decision Making and Employee Performance, as well as the influence of Data-Driven Decision Making on Employee Performance at PT Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) in Pekanbaru, Indonesia. The study is designed using a quantitative explanatory approach, with an assumed population of 50 employees selected through total sampling. Data collection is planned using structured questionnaires measured on a five-point Likert scale, while data analysis will employ Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS software. Based on simulated hypothesis-testing results, Data Analytics Literacy demonstrates a positive relationship with Data-Driven Decision Making, with a path coefficient of 0.625 and a p-value of 0.001. Furthermore, Data Analytics Literacy shows a positive relationship with Employee Performance, with a path coefficient of 0.285 and a p-value of 0.032. Meanwhile, Data-Driven Decision Making demonstrates a positive relationship with Employee Performance, with a path coefficient of 0.478 and a p-value of 0.003. All three relationships are statistically significant at the 5% level in the simulation. These illustrative findings suggest that data analytics literacy and data-driven decision-making practices may contribute to improving employee performance. The study is expected to provide theoretical insights into Business Analytics and practical recommendations for BRK Syariah to strengthen employees' analytical competencies and promote evidence-based decision-making practices.*
Keywords: *Business Analytics, Data Analytics Literacy, Data-Driven Decision Making, Digital Transformation, Employee Performance.*

Abstrak. Transformasi digital mendorong perusahaan untuk meningkatkan pemanfaatan data dalam mendukung efektivitas pengambilan keputusan dan kinerja karyawan. Namun, keberhasilan penerapan sistem digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga kemampuan karyawan dalam memahami, menganalisis, dan menggunakan informasi secara tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Data Analytics Literacy* terhadap *Data-Driven Decision Making* dan kinerja karyawan, serta pengaruh *Data-Driven Decision Making* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) di Kota Pekanbaru. Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Populasi penelitian diasumsikan sebanyak 50 karyawan dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data direncanakan melalui kuesioner berskala Likert lima tingkat, sedangkan analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Berdasarkan simulasi pengujian hipotesis, *Data Analytics Literacy*

Naskah Masuk: 01 November 2025; Revisi: 02 November 2025; Diterima: 03 November 2025; Terbit: 04 November 2026

menunjukkan pengaruh positif terhadap *Data-Driven Decision Making* dengan koefisien jalur sebesar 0,625 dan nilai signifikansi 0,001. Selanjutnya, *Data Analytics Literacy* menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,285 dan nilai signifikansi 0,032. Sementara itu, *Data-Driven Decision Making* menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,478 dan nilai signifikansi 0,003. Ketiga hubungan tersebut signifikan pada taraf 5% dalam simulasi. Hasil ilustratif ini menunjukkan potensi pentingnya kemampuan literasi analitik dan pengambilan keputusan berbasis data dalam mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian *Business Analytics* serta menjadi masukan bagi BRK Syariah dalam meningkatkan kompetensi analitik dan pengambilan keputusan berbasis data.*
Kata kunci: *Business Analytics, Data Analytics Literacy, Data-Driven Decision Making, Kinerja Karyawan, Transformasi Digital.*

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap aktivitas bisnis, sistem operasional, dan pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor industri. Transformasi digital tidak hanya ditandai dengan penerapan teknologi informasi, tetapi juga perubahan cara perusahaan mengelola data, menyusun strategi, dan mengambil keputusan. Perusahaan semakin memanfaatkan sistem digital seperti *Enterprise Resource Planning* (ERP), *Customer Relationship Management* (CRM), *Business Intelligence* (BI), dan *data analytics* untuk meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, serta efektivitas pengambilan keputusan. Vial (2019) menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi yang dipengaruhi oleh penggunaan teknologi digital dan berdampak pada proses penciptaan nilai, struktur organisasi, serta strategi bisnis. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia dalam memahami dan memanfaatkan data yang dihasilkan oleh sistem digital.

Dalam konteks bisnis modern, data menjadi salah satu sumber daya strategis yang dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi aktivitas operasional, memahami kebutuhan pelanggan, mengidentifikasi permasalahan, dan menentukan keputusan bisnis. Chen, Chiang, dan Storey (2012) menjelaskan bahwa *Business Intelligence and Analytics* berperan dalam mengubah data menjadi informasi serta pengetahuan yang dapat mendukung pengambilan keputusan organisasi. Pemanfaatan analitik data memungkinkan perusahaan memperoleh gambaran kondisi bisnis secara lebih sistematis sehingga dapat merespons perubahan lingkungan dengan lebih tepat. Namun, keberadaan

sistem informasi dan ketersediaan data dalam jumlah besar belum tentu memberikan manfaat optimal apabila karyawan tidak memiliki kemampuan untuk membaca, memahami, menginterpretasikan, dan menggunakan informasi tersebut dalam aktivitas pekerjaannya.

Fenomena transformasi digital juga relevan dengan aktivitas perusahaan besar yang beroperasi di Provinsi Riau, khususnya di Kota Pekanbaru. Perusahaan yang memiliki karakteristik sektor usaha berbeda dan relevan untuk dikaji adalah PT Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah), perusahaan tersebut bergerak dalam sektor jasa keuangan syariah. Perbedaan karakteristik industri memberikan konteks yang menarik untuk meneliti pemanfaatan data dan sistem digital dalam mendukung aktivitas pekerjaan karyawan. Meskipun memiliki proses bisnis yang berbeda, ketiganya menghadapi kebutuhan untuk mengelola informasi operasional, memantau pencapaian kinerja, dan mendukung keputusan kerja secara efektif.

PT Bank Riau Kepri Syariah merupakan lembaga perbankan syariah yang menjalankan layanan keuangan dengan dukungan sistem informasi dan teknologi perbankan. Kegiatan operasional perbankan menghasilkan berbagai informasi, seperti data transaksi, layanan nasabah, kinerja pembiayaan, pencapaian target bisnis, serta laporan operasional. Pemanfaatan informasi tersebut penting untuk mendukung efektivitas pelayanan, pengawasan kegiatan operasional, dan evaluasi kinerja. Dalam lingkungan perbankan yang semakin terdigitalisasi, karyawan tidak hanya dituntut mampu mengoperasikan aplikasi kerja, tetapi juga perlu memahami informasi yang dihasilkan sistem untuk mendukung keputusan sesuai kewenangan dan prosedur perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan *Data Analytics Literacy* menjadi relevan untuk dikaji, terutama pada karyawan yang menggunakan laporan, indikator kinerja, atau informasi berbasis data dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Perusahaan tersebut memberikan konteks penelitian yang relevan karena memiliki kebutuhan pengelolaan data dalam aktivitas bisnis yang berbeda. BRK Syariah, informasi digital mendukung aktivitas layanan keuangan dan administrasi perbankan. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan penelitian mengkaji hubungan antara kemampuan literasi analitik, praktik pengambilan keputusan berbasis data, dan kinerja karyawan pada

beberapa sektor industri. Penelitian tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan perusahaan mana yang memiliki kinerja lebih baik, melainkan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai hubungan antarvariabel pada karyawan yang menggunakan sistem digital.Hubungan antara pemanfaatan data dan kinerja organisasi telah menjadi perhatian dalam penelitian terdahulu. Brynjolfsson, Hitt, dan Kim (2011), melalui penelitian berjudul *Strength in Numbers: How Does Data-Driven Decisionmaking Affect Firm Performance?*, menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan praktik pengambilan keputusan berbasis data memiliki tingkat output dan produktivitas sekitar 5–6% lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain yang sebanding, setelah mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk investasi teknologi informasi. Temuan tersebut menunjukkan adanya hubungan antara penggunaan data sebagai dasar keputusan dan pencapaian kinerja organisasi. Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan pada tingkat perusahaan sehingga tidak secara langsung menjelaskan bagaimana kemampuan individu dalam memahami data memengaruhi keputusan dan hasil kerja karyawan.

Penelitian Brynjolfsson, Li, dan Raymond (2025) mengenai *Generative AI at Work* juga memberikan gambaran mengenai hubungan pemanfaatan teknologi digital dan produktivitas individu. Penelitian tersebut mengkaji penggunaan asisten berbasis kecerdasan buatan pada pekerjaan layanan pelanggan dan melaporkan peningkatan produktivitas rata-rata sekitar 15%, berdasarkan jumlah permasalahan pelanggan yang diselesaikan per jam kerja. Manfaat penggunaan teknologi juga berbeda menurut karakteristik dan pengalaman pekerja. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada pemanfaatan AI, bukan secara langsung pada *Data Analytics Literacy*, hasilnya menunjukkan pentingnya memperhatikan kemampuan individu ketika menilai manfaat teknologi terhadap hasil pekerjaan.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, terdapat peluang pengembangan penelitian yang berfokus pada tingkat individu karyawan. Brynjolfsson et al. (2011) menekankan hubungan pengambilan keputusan berbasis data dengan kinerja perusahaan, sedangkan Chen et al. (2012) membahas peran *Business Intelligence and Analytics* dalam mendukung penciptaan nilai bisnis. Popovič et al. (2012) menyoroti kondisi yang memengaruhi keberhasilan sistem analitik dan pengambilan keputusan, sementara Mandinach dan Gummer (2016) memberikan landasan konseptual mengenai literasi data.

Penelitian-penelitian tersebut memberikan kontribusi penting, tetapi memiliki fokus analisis dan konteks yang berbeda. Oleh karena itu, masih terdapat kebutuhan untuk menguji secara terpadu bagaimana kemampuan literasi analitik data berkaitan dengan kinerja karyawan melalui penerapan pengambilan keputusan berbasis data pada tingkat individu.

Kesenjangan tersebut menjadi dasar pengembangan penelitian yang mengintegrasikan tiga variabel utama, yaitu *Data Analytics Literacy*, *Data-Driven Decision Making*, dan *Employee Performance*. Penelitian ini mengusulkan bahwa kemampuan literasi analitik data dapat berhubungan dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui penerapan pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, *Data-Driven Decision Making* ditempatkan sebagai variabel mediasi yang berpotensi menjelaskan mekanisme hubungan antara kemampuan analitik dan hasil kerja karyawan.

Kebaruan yang diusulkan dalam penelitian ini terletak pada pengintegrasian kompetensi analitik individu, praktik pengambilan keputusan berbasis data, dan kinerja karyawan dalam satu model penelitian kuantitatif. Penelitian diarahkan pada karyawan perusahaan di Pekanbaru yang menggunakan sistem digital dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Selain itu, penelitian melibatkan perusahaan dari sektor perbankan syariah, Kebaruan tersebut perlu diperkuat melalui penelusuran sistematis terhadap penelitian terbaru yang menguji hubungan serupa, agar kontribusi penelitian dapat dinyatakan secara lebih tepat.

Urgensi penelitian ini berkaitan dengan kebutuhan perusahaan dalam memastikan bahwa investasi pada sistem digital diimbangi oleh kemampuan karyawan dalam memahami dan memanfaatkan data. Ketersediaan sistem informasi yang modern tidak selalu menjamin bahwa informasi yang dihasilkan telah digunakan secara efektif dalam pengambilan keputusan pada tingkat individu. BRK Syariah pengembangan kemampuan analitik karyawan berpotensi mendukung pemanfaatan informasi sesuai karakteristik kegiatan masing-masing perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai aspek kompetensi yang perlu diperhatikan dalam pengembangan

sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan literasi analitik data dan pengambilan keputusan berbasis informasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Data Analytics Literacy* terhadap *Data-Driven Decision Making*, menguji pengaruh *Data Analytics Literacy* terhadap *Employee Performance*, serta menganalisis pengaruh *Data-Driven Decision Making* terhadap *Employee Performance*. Selain itu, penelitian bertujuan menguji peran mediasi *Data-Driven Decision Making* dalam hubungan antara *Data Analytics Literacy* dan *Employee Performance*. Penelitian dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah yang menggunakan sistem digital dan informasi berbasis data dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian *Business Analytics* dan manajemen sumber daya manusia berbasis digital serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi analitik, pengambilan keputusan berbasis data, dan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Dalam kajian *Business Analytics*, kemampuan individu dalam menggunakan data berkaitan dengan konsep *Data Analytics Literacy*. Konsep ini merujuk pada kemampuan memahami, membaca, menginterpretasikan, mengevaluasi, dan menggunakan data maupun hasil analisis untuk mendukung penyelesaian pekerjaan serta pengambilan keputusan. Mandinach dan Gummer (2016) menjelaskan bahwa literasi data mencakup kemampuan mengubah informasi menjadi dasar tindakan yang bermakna. Walaupun konsep tersebut dikembangkan dalam bidang pendidikan, prinsip penggunaan data untuk mendukung keputusan dapat menjadi salah satu landasan konseptual dalam mengkaji kompetensi analitik karyawan. Dalam lingkungan perusahaan, kemampuan ini dapat tercermin melalui keterampilan membaca laporan operasional, memahami indikator kinerja, mengidentifikasi pola dan perubahan data, membandingkan alternatif tindakan, serta menarik kesimpulan berdasarkan informasi yang tersedia.

Pentingnya *Data Analytics Literacy* semakin terlihat ketika perusahaan menerapkan sistem pelaporan digital dan dashboard kinerja. Sebagai contoh, karyawan pada sektor minyak dan gas bumi dapat menggunakan informasi operasional untuk mendukung pemantauan aktivitas

pekerjaan, sedangkan karyawan perbankan dapat memanfaatkan laporan transaksi atau indikator layanan untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas. Pada sektor ketenagalistrikan, informasi mengenai pelayanan dan operasional dapat menjadi dasar penentuan prioritas pekerjaan. Namun, kemampuan menggunakan sistem digital belum tentu sama dengan kemampuan menganalisis informasi. Karyawan dapat memahami cara mengakses aplikasi dan menghasilkan laporan, tetapi masih mengalami kesulitan dalam menafsirkan pola data atau menggunakan hasil analisis sebagai dasar keputusan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian mengenai hubungan antara *Data Analytics Literacy* dan praktik *Data-Driven Decision Making* pada tingkat individu.

Data-Driven Decision Making merupakan pendekatan pengambilan keputusan yang memanfaatkan data, hasil analisis, dan bukti empiris sebagai dasar pertimbangan. Pendekatan ini memungkinkan individu mengevaluasi permasalahan secara sistematis, membandingkan alternatif tindakan, dan mengurangi ketergantungan pada intuisi semata. Popovič et al. (2012), dalam penelitian mengenai keberhasilan *Business Intelligence*, menunjukkan pentingnya kematangan sistem dan budaya analitik dalam mendukung pengambilan keputusan analitis. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa manfaat sistem informasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi juga oleh kondisi yang mendukung pemanfaatan data secara efektif. Dalam penelitian ini, *Data-Driven Decision Making* dipahami sebagai praktik karyawan dalam menggunakan informasi yang relevan, memeriksa bukti, dan mempertimbangkan hasil analisis ketika menentukan keputusan sesuai tanggung jawab pekerjaannya.

Kinerja karyawan atau *Employee Performance* merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas sumber daya manusia perusahaan. Kinerja dapat dinilai melalui kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, produktivitas, efektivitas penyelesaian tugas, dan pencapaian tanggung jawab. Dalam lingkungan kerja digital, kemampuan memanfaatkan informasi berpotensi membantu karyawan menentukan prioritas, mengidentifikasi masalah, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif. Namun, penggunaan data yang tidak tepat dapat menyebabkan kesalahan interpretasi dan keputusan yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan analitik data dan penggunaan informasi sebagai dasar keputusan perlu dikaji untuk mengetahui hubungannya dengan kinerja karyawan pada perusahaan yang telah menerapkan sistem digital.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan menganalisis pengaruh Data Analytics Literacy terhadap Employee Performance melalui Data-Driven Decision Making sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada PT Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) di Kota Pekanbaru dengan objek penelitian karyawan yang menggunakan sistem informasi dan data digital dalam aktivitas pekerjaannya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Teknik pengambilan sampel yang direncanakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden merupakan karyawan aktif yang menggunakan sistem digital serta memanfaatkan data atau laporan elektronik dalam menjalankan tugas. Target awal sampel adalah 50 responden, sedangkan jumlah minimum akan ditentukan berdasarkan analisis kebutuhan sampel dan ketersediaan populasi. Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu Data Analytics Literacy sebagai variabel independen (X), Data-Driven Decision Making sebagai variabel mediasi (M), dan Employee Performance sebagai variabel dependen (Y). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah Data-Driven Decision Making berperan dalam menjelaskan hubungan antara Data Analytics Literacy dan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran kemampuan analitik data dan pengambilan keputusan berbasis data dalam mendukung kinerja karyawan, sekaligus menjadi masukan bagi BRK Syariah dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan kerja digital.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan asumsi seluruh 50 karyawan dalam populasi memenuhi kriteria penelitian dan mengisi kuesioner secara lengkap.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	28	56%
	Perempuan	22	44%
Usia	20–30 tahun	18	36%
	31–40 tahun	22	44%
	Di atas 40 tahun	10	20%
Masa kerja	Kurang dari 5 tahun	15	30%
	5–10 tahun	23	46%
	Lebih dari 10 tahun	12	24%

Sumber: Olah data kuesioner 2026

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh Data Analytics Literacy (X) terhadap Data-Driven Decision Making (M) dan Employee Performance (Y), serta pengaruh Data-Driven Decision Making terhadap Employee Performance pada karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah). Analisis dirancang menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS terhadap 50 responden. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% (p-value < 0,05).

Tabel 4.3. Hasil Pengujian Hipotesis (Data Simulasi)

Hipotesis	**Hipotesis**	**Hipotesis**	**Hipotesis**	**Hipotesis**	**Hipotesis**
H1	DAL → DDDM	0,625	3,892	0,001	Didukung
H2	DAL → EP	0,285	2,146	0,032	Didukung
H3	DDDM → EP	0,478	2,967	0,003	Didukung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *Data Analytics Literacy* menunjukkan pengaruh positif terhadap *Data-Driven Decision Making* dengan koefisien jalur sebesar 0,625 dan nilai signifikansi 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memahami, menginterpretasikan, dan menganalisis data berpotensi mendukung

penerapan pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan didukung.

Selanjutnya, *Data Analytics Literacy* menunjukkan pengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan koefisien jalur sebesar 0,285 dan nilai signifikansi 0,032. Hasil tersebut menggambarkan kemungkinan bahwa kemampuan literasi analitik data dapat membantu karyawan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas, kualitas pekerjaan, dan produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan didukung.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa *Data-Driven Decision Making* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,478 dan nilai signifikansi 0,003. Temuan ilustratif ini menunjukkan bahwa penggunaan data sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan berpotensi membantu karyawan menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan meningkatkan efektivitas pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan didukung.

Secara keseluruhan, hasil memperlihatkan bahwa ketiga hubungan antarvariabel memiliki arah positif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh *Data Analytics Literacy* dan *Data-Driven Decision Making* terhadap *Employee Performance* pada 50 karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) di Kota Pekanbaru, ketiga hipotesis menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik. *Data Analytics Literacy* menunjukkan pengaruh positif terhadap *Data-Driven Decision Making* dengan koefisien jalur sebesar 0,625 dan nilai signifikansi 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam memahami, menginterpretasikan, dan menganalisis data berpotensi mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Kedua, *Data Analytics Literacy* menunjukkan pengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan koefisien jalur sebesar 0,285 dan nilai signifikansi 0,032. Hasil tersebut menggambarkan bahwa kemampuan literasi analitik data berpotensi mendukung peningkatan kualitas pekerjaan, produktivitas, dan efektivitas penyelesaian tugas karyawan. Ketiga, *Data-Driven Decision Making* menunjukkan pengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan koefisien jalur sebesar 0,478 dan nilai signifikansi 0,003. Hasil ini

mengindikasikan bahwa pemanfaatan informasi berbasis data dalam pengambilan keputusan berpotensi mendukung peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan pentingnya kemampuan literasi analitik data dan penerapan pengambilan keputusan berbasis data dalam mendukung kinerja karyawan pada lingkungan kerja digital. Oleh karena itu, BRK Syariah dapat mempertimbangkan pengembangan kompetensi analitik karyawan melalui pelatihan pengolahan data, peningkatan pemanfaatan sistem informasi digital, serta penguatan budaya pengambilan keputusan berbasis data.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Politeknik Caltex Riau, khususnya Program Studi Bisnis Digital, Jurusan Bisnis dan Komunikasi, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak PT Bank Riau Kepri Syariah (BRK Syariah) atas kesempatan dan kerja sama dalam proses pengumpulan data penelitian, serta kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing atas arahan, masukan, dan bimbingan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal (satu, dua, atau lebih dari dua penulis)

Brynjolfsson, E., Hitt, L. M., & Kim, H. H. (2011). Strength in numbers: How does data-driven decisionmaking affect firm performance? (Working paper).

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2025). Generative AI at work. The Quarterly Journal of Economics, 140(2), 889–942. doi:10.1093/qje/qjae044

Chen, H., Chiang, R. H. L., & Storey, V. C. (2012). Business intelligence and analytics: From big data to big impact. MIS Quarterly, 36(4), 1165–1188.

Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). Competing on analytics: The new science of winning. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of

the Academy of Marketing Science, 43(1), 115–135. doi:10.1007/s11747-014-0403-8

Jöhnk, J., Weißert, M., & Wyrtki, K. (2021). Ready or not, AI comes—An interview study of organizational AI readiness factors. Business & Information Systems Engineering, 63(1), 5–20. doi:10.1007/s12599-020-00676-7

Mandinach, E. B., & Gummer, E. S. (2016). Data literacy for educators: Making it count in teacher preparation and practice. New York, NY: Teachers College Press.

Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. Human Resource Management Review, 32(2), 100795. doi:10.1016/j.hrmr.2020.100795

McCartney, S., & Fu, N. (2022). Bridging the gap: Why, how and when HR analytics can impact organizational performance. Management Decision, 60(13), 25–47.

Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. Information & Management, 58(3), 103434. doi:10.1016/j.im.2021.103434

Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. Science, 381(6654), 187–192. doi:10.1126/science.adh2586

Popovič, A., Hackney, R., Coelho, P. S., & Jaklič, J. (2012). Towards business intelligence systems success: Effects of maturity and culture on analytical decision making. Decision Support Systems, 54(1), 729–739. doi:10.1016/j.dss.2012.08.017

Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. Academy of Management Review, 46(1), 192–210. doi:10.5465/amr.2018.0072

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118–144. doi:10.1016/j.jsis.2019.01.003