

---

**PENGARUH ARTIFICIAL INTELLIGENCE CAPABILITY DAN  
ORGANIZATIONAL CREATIVITY DALAM  
MEMAKSIMALKAN ORGANIZATIONAL  
PERFORMANCE PADA PT RADIANT  
UTAMA INTERINSCO**

**Meliana<sup>1</sup>, Junaidi<sup>2</sup>, Marihot Manullang<sup>3</sup>**

**Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru**

e-mail: <sup>1</sup> mmeliana.jefry@gmail.com , <sup>2</sup> junaidi@unilak.ac.id , <sup>3</sup> marihot@unilak.ac.id

**Abstract:** *This study examines the effect of artificial intelligence (AI) capability and organizational creativity on organizational performance at PT Radiant Utama Interinsco, an Indonesian oil and gas support services company. A quantitative explanatory design was used. From a population of 150 employees, 108 respondents were selected by simple random sampling based on the Krejcie and Morgan table. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analysed with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The model explained 73.0% of the variance in organizational creativity and 86.3% in organizational performance. AI capability had a positive and significant effect on organizational performance ( $\beta = 0.232$ ;  $p = 0.041$ ) and on organizational creativity ( $\beta = 0.855$ ;  $p < 0.001$ ). Organizational creativity had a positive and significant effect on organizational performance ( $\beta = 0.723$ ;  $p < 0.001$ ). Organizational creativity partially mediated the effect of AI capability on organizational performance ( $\beta = 0.618$ ;  $p < 0.001$ ), with the indirect effect accounting for 72.7% of the total effect. These findings indicate that AI capability improves performance mainly by strengthening the organization's ability to generate, promote, and implement new ideas.*

**Keyword:** *artificial intelligence capability; organizational creativity; organizational performance; PLS-SEM; oil and gas services.*

**Abstrak:** Penelitian ini menguji pengaruh *artificial intelligence (AI) capability* dan *organizational creativity* terhadap *organizational performance* pada PT Radiant Utama Interinsco, perusahaan jasa pendukung industri minyak dan gas di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Dari populasi 150 karyawan, sebanyak 108 responden dipilih dengan *simple random sampling* berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Model menjelaskan 73,0% variasi *organizational creativity* dan 86,3% variasi *organizational performance*. *AI capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* ( $\beta = 0,232$ ;  $p = 0,041$ ) dan *organizational creativity* ( $\beta = 0,855$ ;  $p < 0,001$ ). *Organizational creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* ( $\beta = 0,723$ ;  $p < 0,001$ ). *Organizational creativity* memediasi secara parsial pengaruh *AI capability* terhadap *organizational performance* ( $\beta = 0,618$ ;  $p < 0,001$ ), dengan pengaruh tidak langsung sebesar 72,7% dari pengaruh total. Temuan ini menunjukkan bahwa *AI capability* meningkatkan kinerja terutama melalui penguatan kemampuan organisasi dalam menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru.

**Kata kunci:** *artificial intelligence capability; organizational creativity; organizational performance; PLS-SEM; jasa migas.*

## PENDAHULUAN

Di era transformasi digital, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kapasitas produksi atau kualitas layanan, tetapi juga oleh kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar (Daft et al., 2010). Kinerja organisasi (*organizational performance*) mencerminkan kemampuan perusahaan mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien, baik pada aspek finansial seperti profitabilitas dan pertumbuhan pendapatan maupun aspek non-finansial seperti produktivitas, kualitas layanan, kepuasan pelanggan, inovasi, dan kemampuan adaptasi (Kaplan & Norton, 1996; Richard et al., 2009). PT Radiant Utama Interinsco Tbk, perusahaan jasa pendukung industri minyak dan gas yang bergerak di bidang inspeksi dan sertifikasi, dukungan teknis, layanan lepas pantai, serta operasi dan pemeliharaan, menghadapi persaingan ketat dan tuntutan efisiensi yang mengharuskan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Salah satu penggerak transformasi tersebut adalah kecerdasan artifisial (*artificial intelligence/AI*). Dalam konteks organisasi, *AI capability* adalah kemampuan perusahaan memilih, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya AI secara optimal, yang mencakup sumber daya *tangible* (infrastruktur dan teknologi), *human* (keterampilan karyawan), dan *intangible* (koordinasi dan kapasitas perubahan organisasi) (Mikalef & Gupta, 2021). Teknologi AI yang canggih tidak otomatis memberikan keunggulan kompetitif karena mudah diakses dan ditiru pesaing. Menurut *resource-based view*, keunggulan bersaing berasal dari sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan diorganisasikan secara efektif (Wernerfelt, 1984; Barney, 2001), sedangkan perspektif *dynamic capabilities* menekankan kemampuan organisasi mengintegrasikan dan menyesuaikan sumber daya terhadap

perubahan lingkungan (Teece et al., 1997).

*AI capability* saja tidak cukup untuk mendorong kinerja secara optimal. Organisasi juga membutuhkan *organizational creativity*, yaitu kemampuan kolektif menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide, pengetahuan, atau solusi baru (Fetrati et al., 2022; Patwary et al., 2024). Kreativitas memungkinkan perusahaan mengubah keluaran AI menjadi inovasi nyata yang meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, dan daya saing (Riaz & Hassan, 2019; Amabile, 2019). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *AI capability* meningkatkan kreativitas organisasi (Mikalef & Gupta, 2021; Li et al., 2022; Gazi et al., 2024) dan kinerja (Almheiri et al., 2024; Neiroukh et al., 2025), serta kreativitas organisasi berperan sebagai mediator (Fajimolu et al., 2023; Jayarathne et al., 2025).

Di PT Radiant Utama Interinsco, AI mulai diterapkan dalam beberapa proses, tetapi kontribusinya terhadap kinerja belum maksimal dan kreativitas organisasi dinilai belum optimal. Sementara itu, sebagian besar kajian sebelumnya dilakukan di negara maju, Tiongkok, kawasan Teluk, dan Asia Selatan, serta pada sektor manufaktur, perhotelan, pemerintahan, dan teknologi informasi (Dubey et al., 2020; Chen & Lin, 2021; Almheiri et al., 2024; Jayarathne et al., 2025). Pengujian pada perusahaan jasa teknis pendukung industri migas di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *AI capability* terhadap *organizational performance* dan *organizational creativity*, pengaruh *organizational creativity* terhadap *organizational performance*, serta peran mediasi *organizational creativity*.

## METODE

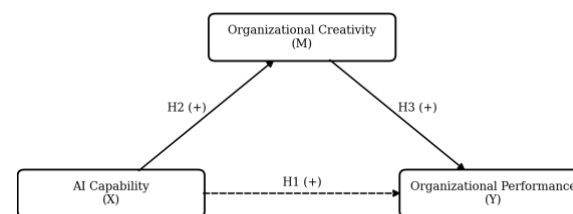
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori (Creswell, 2014) dan

dilaksanakan di PT Radiant Utama Interinsco pada April–Juni 2026. Populasi penelitian adalah 150 karyawan yang terlibat dalam proses operasional, manajemen, dan pengambilan keputusan. Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan (1970), ukuran sampel untuk populasi tersebut adalah 108 responden yang dipilih dengan *simple random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

AI *capability* (X) diukur dengan enam item pada dimensi *tangible*, *human*, dan *intangible resources* (Melville et al., 2004; Ransbotham et al., 2017; Mikalef & Gupta, 2021). *Organizational creativity* (M) diukur dengan sembilan item pada dimensi *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea implementation* (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000; Fajimolu et al., 2023). *Organizational performance* (Y) diukur dengan delapan item pada dimensi finansial dan non-finansial (Jayarathne et al., 2025). Rata-rata tanggapan dikategorikan dengan interval 0,80, yaitu 1,00–1,80 sangat rendah; 1,81–2,60 rendah; 2,61–3,40 sedang; 3,41–4,20 tinggi; dan 4,21–5,00 sangat tinggi.

Data dianalisis dengan PLS-SEM menggunakan SmartPLS (Hair et al., 2022). Model pengukuran dievaluasi melalui *loading factor* ( $\geq 0,70$ ), AVE ( $\geq 0,50$ ), *Cronbach's alpha*,  $\rho_A$ , dan *composite reliability* ( $\geq 0,70$ ), serta validitas diskriminan dengan kriteria Fornell-Larcker dan *cross loading* (Fornell & Larcker, 1981). Model struktural dievaluasi dengan  $R^2$ , sedangkan hipotesis diuji dengan *bootstrapping* dua sisi pada  $\alpha = 5\%$ . Hipotesis penelitian adalah: H1 AI *capability* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*; H2 AI *capability* berpengaruh positif terhadap *organizational creativity*; H3 *organizational creativity* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*; dan H4 *organizational creativity* memediasi pengaruh AI *capability* terhadap *organizational*

*performance* (Gambar 1).



H4: AI Capability → Organizational Creativity → Organizational Performance (tidak langsung)  
Garis putus-putus = pengaruh langsung X terhadap Y

**Gambar 1. Model Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel

Responden didominasi laki-laki (89,8%), berusia di atas 45 tahun (41,7%), berpendidikan SLTA (66,7%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (55,6%), sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Komposisi ini mencerminkan karakter tenaga kerja teknis lapangan di sektor jasa migas yang berpengalaman panjang.

**Tabel 1 Karakteristik Responden (n = 108)**

| Karakteristik        | Jumlah | %    |
|----------------------|--------|------|
| <b>Jenis kelamin</b> |        |      |
| Laki-laki            | 97     | 89,8 |
| Perempuan            | 11     | 10,2 |
| <b>Usia</b>          |        |      |
| < 25 tahun           | 6      | 5,6  |
| 26–35 tahun          | 28     | 25,9 |
| 36–45 tahun          | 29     | 26,9 |
| > 45 tahun           | 45     | 41,7 |
| <b>Pendidikan</b>    |        |      |
| SLTA                 | 72     | 66,7 |
| S1                   | 34     | 31,5 |
| S2                   | 1      | 0,9  |
| S3                   | 1      | 0,9  |
| <b>Masa kerja</b>    |        |      |
| < 2 tahun            | 14     | 13,0 |
| 2–5 tahun            | 25     | 23,1 |
| 5–10 tahun           | 9      | 8,3  |
| > 10 tahun           | 60     | 55,6 |

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa AI *capability* (4,14) dan *organizational performance* (4,18) berada pada kategori

tinggi, sedangkan *organizational creativity* (4,24) berada pada kategori sangat tinggi. Pada *AI capability*, skor tertinggi adalah ketersediaan teknologi pendukung AI (4,21) dan terendah adalah dukungan organisasi dalam penggunaan AI (4,07). Pada *organizational creativity*, skor tertinggi adalah menyampaikan ide baru kepada rekan atau atasan (4,39) dan terendah adalah mengembangkan ide menjadi solusi nyata (4,09). Pada *organizational performance*, skor tertinggi adalah kemampuan menghasilkan solusi kreatif dan beradaptasi terhadap perubahan (masing-masing 4,24), sedangkan terendah adalah efisiensi penggunaan modal (4,12).

**Tabel 2 Rata-rata Tanggapan Responden per Variabel**

| Variabel                       | Item | Rentang   | Rata-rata            |
|--------------------------------|------|-----------|----------------------|
| AI Capability (X)              | 6    | 4,07–4,21 | 4,14 (Tinggi)        |
| Organizational Creativity (M)  | 9    | 4,09–4,39 | 4,24 (Sangat tinggi) |
| Organizational Performance (Y) | 8    | 4,12–4,24 | 4,18 (Tinggi)        |

Rata-rata variabel dihitung dari rata-rata item. Sumber: Data primer diolah (2026)

#### Evaluasi Model Pengukuran

Seluruh item memiliki *loading factor* di atas 0,70, yaitu 0,724–0,789 untuk *AI capability*, 0,733–0,831 untuk *organizational creativity*, dan 0,702–0,846 untuk *organizational performance*. Nilai AVE seluruh konstruk di atas 0,50, sedangkan *Cronbach's alpha*,  $\rho_A$ , dan *composite reliability* di atas 0,85 (Tabel 3).

Dengan demikian, validitas konvergen dan reliabilitas konstruk terpenuhi (Hair et al., 2022).

**Tabel 3 Hasil Evaluasi Model Pengukuran**

| Var. | Loading     | CA    | $\rho_A$ | CR    | AVE   |
|------|-------------|-------|----------|-------|-------|
| AIC  | 0,724–0,789 | 0,860 | 0,862    | 0,896 | 0,589 |
| OC   | 0,733–0,831 | 0,914 | 0,915    | 0,929 | 0,593 |
| OP   | 0,702–0,846 | 0,909 | 0,911    | 0,926 | 0,611 |

*AIC* = *AI capability*; *OC* = *organizational creativity*; *OP* = *organizational performance*; *CA* = *Cronbach's alpha*; *CR* = *composite reliability*. Sumber: Output SmartPLS (2026)

Hasil uji Fornell-Larcker disajikan pada Tabel 4. Akar AVE setiap konstruk (0,767; 0,770; 0,782) lebih kecil daripada korelasi antarkonstruk, yaitu 0,855 (AIC–OC), 0,850 (AIC–OP), dan 0,921 (OC–OP). Pada *cross loading*, beberapa item juga bermuatan lebih tinggi pada konstruk lain, yaitu OC5, OC6, dan OC8 pada *organizational performance* serta OP3 pada *organizational creativity*. Dengan demikian, validitas diskriminan belum terpenuhi, terutama antara *organizational creativity* dan *organizational performance* yang berkorelasi sangat tinggi. Hal ini perlu diperhatikan dalam menafsirkan besarnya koefisien jalur.

**Tabel 4 Kriteria Fornell-Larcker**

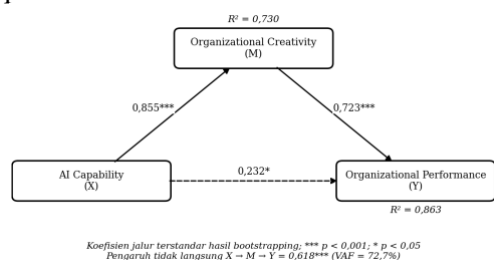
| Var. | AIC          | OC           | OP           |
|------|--------------|--------------|--------------|
| AIC  | <b>0,767</b> |              |              |
| OC   | 0,855        | <b>0,770</b> |              |
| OP   | 0,850        | 0,921        | <b>0,782</b> |

Angka tebal pada diagonal = akar kuadrat AVE; angka lain = korelasi antarkonstruk. Sumber: Output SmartPLS (2026), diolah

#### Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Nilai  $R^2$  *organizational creativity* sebesar 0,730 (*adjusted* 0,728) dan *organizational performance* sebesar 0,863 (*adjusted* 0,861). Artinya, *AI capability* menjelaskan 73,0% variasi kreativitas organisasi, sedangkan *AI capability* dan kreativitas organisasi bersama-sama menjelaskan 86,3% variasi kinerja organisasi; keduanya tergolong kuat.

Hasil estimasi model struktural disajikan pada Gambar 2 dan Tabel 5.



**Gambar 2 Hasil Estimasi Model Struktural**

**Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis         | $\beta$ | T    | p    | Hasil    |
|-------------------|---------|------|------|----------|
| H1: AIC → OP      | 0,23    | 2,04 | 0,04 | Diterima |
| H2: AIC → OC      | 0,85    | 21,5 | 0,00 | Diterima |
| H3: OC → OP       | 0,72    | 6,80 | 0,00 | Diterima |
| H4: AIC → OC → OP | 0,61    | 5,66 | 0,00 | Diterima |

Sumber: Output bootstrapping SmartPLS (2026)

Seluruh hipotesis diterima. Pengaruh langsung AI *capability* terhadap kinerja tetap signifikan setelah kreativitas organisasi dimasukkan, sehingga mediasi bersifat parsial. Pengaruh tidak langsung ( $0,618 = 0,855 \times 0,723$ ) jauh lebih besar daripada pengaruh langsung ( $0,232$ ), dengan VAF sebesar 72,7% ( $0,618/0,850$ ). Artinya, sebagian besar pengaruh AI *capability* terhadap kinerja disalurkan melalui kreativitas organisasi.

### Pengaruh AI Capability terhadap Organizational Performance

AI *capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* (H1;  $\beta = 0,232$ ), meskipun pengaruh langsungnya paling kecil dalam model. Ketersediaan teknologi dan sistem AI (*tangible*) memungkinkan data diolah lebih cepat dan akurat, kemampuan karyawan memanfaatkan keluaran AI (*human*) meningkatkan kualitas keputusan, sedangkan dukungan organisasi dan kolaborasi antartim (*intangible*) memperluas pemanfaatan AI

di berbagai proses bisnis (Mikalef & Gupta, 2021; Li et al., 2022). Temuan ini sejalan dengan Almheiri et al. (2024), Neiroukh et al. (2025), dan Chen dan Lin (2021) yang menunjukkan bahwa kapabilitas AI dan analitik meningkatkan kinerja perusahaan. Di PT Radiant Utama Interinsco, AI berpotensi meningkatkan akurasi analisis data inspeksi, prediksi kondisi aset, dan optimalisasi pemeliharaan. Namun, skor terendah pada dukungan organisasi dalam penggunaan AI (4,07) menunjukkan bahwa kebijakan dan fasilitasi pemanfaatan AI masih perlu diperkuat.

### Pengaruh AI Capability terhadap Organizational Creativity

AI *capability* memiliki pengaruh terkuat terhadap *organizational creativity* (H2;  $\beta = 0,855$ ). Sistem AI menyajikan pola data, analisis prediktif, dan rekomendasi yang memberi wawasan baru bagi karyawan untuk menemukan peluang perbaikan dan solusi kreatif (Amabile, 2019). Kemampuan karyawan menafsirkan keluaran AI juga mendorong keberanian menyampaikan ide, sedangkan kolaborasi lintas unit dalam memanfaatkan AI memperkuat berbagi pengetahuan (Li et al., 2022). Hasil ini mendukung Mikalef dan Gupta (2021), Gazi et al. (2024), dan Fajimolu et al. (2023). Tingginya skor menyampaikan ide (4,39) menunjukkan bahwa iklim berbagi gagasan sudah terbentuk, tetapi skor terendah pada pengembangan ide menjadi solusi nyata (4,09) menunjukkan bahwa tahap implementasi ide masih perlu didukung.

### Pengaruh Organizational Creativity terhadap Organizational Performance

*Organizational creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* (H3;  $\beta = 0,723$ ). Kreativitas merupakan sumber utama inovasi dan keunggulan bersaing (Oldham & Cummings, 1996; Shahzad et al., 2016). Melalui *idea generation*, organisasi menemukan alternatif cara kerja yang lebih efektif;

melalui *idea promotion*, ide dievaluasi dan disempurnakan bersama; dan melalui *idea implementation*, ide diwujudkan menjadi perbaikan prosedur, metode operasional, dan layanan (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000). Temuan ini sejalan dengan Almheiri et al. (2024), Pinarbasi et al. (2024), dan Riaz dan Hassan (2019). Dalam layanan inspeksi teknik dan pengelolaan aset migas yang kompleks, ide-ide baru tentang metode inspeksi dan optimalisasi proses berkontribusi langsung pada produktivitas dan kualitas layanan kepada klien.

### Peran Mediasi Organizational Creativity

*Organizational creativity* memediasi secara parsial pengaruh *AI capability* terhadap *organizational performance* ( $H_4$ ;  $\beta = 0,618$ ), dengan VAF 72,7%. Artinya, nilai strategis AI terutama terwujud ketika keluaran teknologi diubah menjadi ide, solusi, dan inovasi yang aplikatif. Hasil ini mendukung Mikalef dan Gupta (2021), Fajimolu et al. (2023), dan Jayarathne et al. (2025) yang menempatkan kreativitas organisasi sebagai mekanisme yang mentransformasikan kapabilitas AI menjadi kinerja, serta konsisten dengan perspektif *dynamic capabilities* bahwa keunggulan muncul dari kemampuan mengintegrasikan teknologi dan sumber daya manusia secara sinergis (Teece et al., 1997).

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, data dikumpulkan dari satu perusahaan pada satu waktu sehingga generalisasi dan kesimpulan kausal perlu dibatasi. Kedua, seluruh variabel, termasuk kinerja organisasi, diukur dengan persepsi karyawan sehingga berpotensi mengandung bias metode umum. Ketiga, korelasi yang sangat tinggi antarkonstruksi menyebabkan validitas diskriminan belum terpenuhi. Penelitian lanjutan disarankan menyempurnakan instrumen kreativitas dan kinerja organisasi, menggunakan data kinerja objektif, dan memperluas objek ke sektor lain.

### SIMPULAN

AI *capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* dan *organizational creativity* pada PT Radiant Utama Interinsco. *Organizational creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* serta memediasi secara parsial pengaruh AI *capability* terhadap kinerja, dengan porsi pengaruh tidak langsung yang dominan. Manajemen disarankan (1) mengembangkan AI *capability* melalui investasi teknologi yang terintegrasi dan kebijakan yang jelas dalam mendukung pemanfaatan AI; (2) menyelenggarakan pelatihan pemanfaatan AI bagi karyawan, terutama tenaga teknis dengan latar pendidikan SLTA; serta (3) memperkuat budaya kreatif dan kolaborasi lintas unit, khususnya pada tahap pengembangan ide menjadi solusi nyata dalam proses inspeksi, pemeliharaan, dan pengelolaan aset.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT Radiant Utama Interinsco yang telah bersedia menjadi responden, serta kepada Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning atas dukungan selama penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almheiri, H. M., Ahmad, S. Z., Abu Bakar, A. R., & Khalid, K. (2024). Artificial intelligence capabilities, dynamic capabilities and organizational creativity: Contributing factors to the United Arab Emirates Government's organizational performance. *Journal of Modelling in Management*, 19(3), 953–979.

- <https://doi.org/10.1108/JM2-11-2022-0272>
- Amabile, T. (2019). GUIDEPOST: Creativity, artificial intelligence, and a world of surprises. *Academy of Management Discoveries*. <https://doi.org/10.5465/amd.2019.0075>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643–650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Chen, Y., & Lin, Z. (2021). Business intelligence capabilities and firm performance: A study in China. *International Journal of Information Management*, 57, 102232. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102232>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage.
- Daft, R., Murphy, J., & Willmott, H. (2010). *Organization theory and design*. Cengage Learning.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S. J., Bryde, D. J., Giannakis, M., Foropon, C., Roubaud, D., & Hazen, B. T. (2020). Big data analytics and artificial intelligence pathway to operational performance under the effects of entrepreneurial orientation and environmental dynamism: A study of manufacturing organisations. *International Journal of Production Economics*, 226, 107599. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.107599>
- Fajimolu, O., Okonji, P., & Onyemaobi, C. (2023). Role of organizational creativity between artificial intelligence capability and organizational performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 23(1), 157–174. <https://doi.org/10.25105/ber.v23i1.15300>
- Fetrati, M. A., Hansen, D., & Akhavan, P. (2022). How to manage creativity in organizations: Connecting the literature on organizational creativity through bibliometric research. *Technovation*, 115, 102473. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102473>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gazi, M. A. I., Rahman, M. K. H., Masud, A. A., Amin, M. B., Chaity, N. S., Senathirajah, A. R. S., & Abdullah, M. (2024). AI capability and sustainable performance: Unveiling the mediating effects of organizational creativity and green innovation with knowledge sharing culture as a moderator. *Sustainability*, 16(17), 7466. <https://doi.org/10.3390/su16177466>
- 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.). Sage.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jayarathne, P. G. S. A., Upananda, D. R. P., & Gunawardhana, T. (2025). The impact of artificial intelligence capability, organisational creativity and knowledge sharing on organisational performance:

- Experience from the South Asian IT sector. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2024-5077>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Linking the balanced scorecard to strategy. *California Management Review*, 39(1), 53–79. <https://doi.org/10.2307/41165876>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Li, N., Yan, Y., Yang, Y., & Gu, A. (2022). Artificial intelligence capability and organizational creativity: The role of knowledge sharing and organizational cohesion. *Frontiers in Psychology*, 13, 845277. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845277>
- Melville, N., Kraemer, K., & Gurbaxani, V. (2004). Information technology and organizational performance: An integrative model of IT business value. *MIS Quarterly*, 28(2), 283–322. <https://doi.org/10.2307/25148636>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434>
- Neiroukh, S., Emeagwali, O. L., & Aljuhmani, H. Y. (2025). Artificial intelligence capability and organizational performance: Unraveling the mediating mechanisms of decision-making processes. *Management Decision*, 63(10), 3501–3532. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2023-1946>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634. <https://doi.org/10.2307/256657>
- Patwary, A. K., Alwi, M. K., Rehman, S. U., Rabiul, M. K., Babatunde, A. Y., & Alam, M. M. D. (2024). Knowledge management practices on innovation performance in the hotel industry: Mediated by organizational learning and organizational creativity. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(4/5), 662–681. <https://doi.org/10.1108/GKMC-05-2022-0104>
- Pinarbasi, F., Sonmez Cakir, F., Güner Gültekin, D., Yazici, M., & Adiguzel, Z. (2024). Examination of the effects of value creation, intellectual property and organizational creativity on artificial intelligence focused enterprises. *Business Process Management Journal*, 30(1), 317–337. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2023-0551>
- Ransbotham, S., Kiron, D., Gerbert, P., & Reeves, M. (2017). Reshaping business with artificial intelligence: Closing the gap between ambition and action. *MIT Sloan Management Review*, 59(1).
- Riaz, H., & Hassan, A. (2019). Mediating role of organisational creativity between employees' intention in knowledge management process and organisational performance: Empirical study on pharmaceutical employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(3), 730–750.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994).

- 
- Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Shahzad, K., Bajwa, S. U., Siddiqi, A. F. I., Ahmid, F., & Raza Sultani, A. (2016). Integrating knowledge management (KM) strategies and processes to enhance organizational creativity and performance. *Journal of Modelling in Management*, 11(1), 154–179. <https://doi.org/10.1108/JM2-07-2014-0061>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>