



Integrasi *Employee Empowerment* dan *Digital Technology Support* dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Kerja: Studi pada Perusahaan Manufaktur

Rahma Eka Rianti^{1*}, Ade Imam Suhakim²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

Email : maeeka@gmail.com

Received: 07-02-2026

Revised : 14-02-2026; 23-02-2026

Accepted : 24-01-2026

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee empowerment* dan *digital technology support* terhadap efektivitas tim kerja pada perusahaan manufaktur modern. Perkembangan industri manufaktur yang semakin mengandalkan teknologi digital menuntut perusahaan untuk tidak hanya menyediakan dukungan teknologi yang memadai, tetapi juga memberdayakan karyawan agar mampu bekerja secara kolaboratif dan produktif dalam tim. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan manufaktur. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tim kerja. Selain itu, *digital technology support* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan efektivitas tim kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan karyawan yang disertai dengan dukungan teknologi digital yang optimal mampu meningkatkan koordinasi, komunikasi, serta kinerja tim kerja secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan perspektif pemberdayaan karyawan dan dukungan teknologi digital dalam satu model empiris yang menjelaskan efektivitas tim kerja pada konteks perusahaan manufaktur modern, serta memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan penguatan empowerment dan investasi teknologi digital secara simultan untuk meningkatkan kinerja tim dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur disarankan untuk mengintegrasikan strategi pemberdayaan karyawan dengan pemanfaatan teknologi digital guna meningkatkan efektivitas tim kerja dan daya saing perusahaan.

Kata kunci: *Employee Empowerment, Digital Technology Support, Efektivitas Tim Kerja, Perusahaan Manufaktur, SEM-PLS*

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee empowerment and digital technology support on team effectiveness in modern manufacturing companies. The rapid development of the manufacturing industry, which increasingly relies on digital technology, requires companies not only to provide adequate technological support but also to empower employees to work collaboratively and productively within teams. This research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to employees in manufacturing companies. The collected data were analyzed using statistical analysis to examine the influence of the independent variables on the dependent variable. The results indicate that employee empowerment has a positive and significant effect on team effectiveness. In addition, digital technology support is also proven to have a positive and significant impact on enhancing team effectiveness. These findings suggest that employee empowerment accompanied by optimal digital technology support can improve coordination, communication, and overall team performance. This research provides theoretical contributions by integrating the perspectives of employee empowerment and digital technology support in one empirical model that explains the effectiveness of work teams in the context of modern manufacturing companies, as well as providing practical contributions in the form of strategic recommendations for organizations in designing empowerment strengthening policies and digital technology investments



simultaneously to improve team performance and company competitiveness. Therefore, manufacturing companies are encouraged to integrate employee empowerment strategies with digital technology utilization to enhance team effectiveness and organizational competitiveness.

Keywords: *Employee Empowerment, Digital Technology Support, Team Effectiveness, Manufacturing Companies, SEM-PLS*

Pendahuluan

Perusahaan manufaktur modern saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan era digital. Globalisasi, persaingan yang semakin ketat, serta kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Transformasi digital tidak hanya berdampak pada penggunaan mesin dan sistem produksi, tetapi juga pada cara organisasi mengelola sumber daya manusia dan pola kerja tim, (Hanung Eka Atmaja et al., 2024). Dalam konteks ini, perusahaan manufaktur dituntut untuk memiliki tim kerja yang efektif agar mampu mencapai target produktivitas, kualitas, dan efisiensi operasional secara optimal.

Efektivitas tim kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi karena tim yang efektif mampu berkolaborasi dengan baik, mengambil keputusan secara tepat, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas tim kerja adalah *employee empowerment*. Pemberdayaan karyawan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif, memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan, serta mengembangkan kemampuan dan tanggung jawabnya, (Faizal Mulia Z, Abdul Bari, 2025). Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas-tugas tim.

Selain pemberdayaan karyawan, dukungan teknologi digital (*digital technology support*) juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas tim kerja di perusahaan manufaktur modern. Pemanfaatan teknologi digital seperti sistem informasi terintegrasi, platform kolaborasi daring, dan aplikasi manajemen kerja memungkinkan komunikasi yang lebih cepat, koordinasi yang lebih efisien, serta pengambilan keputusan berbasis data. Dukungan teknologi yang memadai dapat membantu tim kerja bekerja secara lebih fleksibel, mengurangi kesalahan operasional, serta meningkatkan kecepatan dan kualitas penyelesaian pekerjaan, (Fauzan, 2025).

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh *employee empowerment* dan *digital technology support* terhadap kinerja atau efektivitas kerja, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa studi menemukan bahwa *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas tim kerja, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan. Demikian pula, penelitian mengenai *digital technology support* masih cenderung berdiri sendiri dan jarang mengintegrasikannya secara simultan dengan *employee empowerment* dalam satu model penelitian, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur modern, (Sihotang et al., 2025) Hal ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee empowerment* dan *digital technology support* terhadap efektivitas tim kerja di perusahaan manufaktur modern. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dengan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dan manajemen operasional, khususnya terkait integrasi pemberdayaan karyawan dan dukungan teknologi digital. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan manufaktur dalam merancang strategi pemberdayaan karyawan dan

pengembangan teknologi digital guna meningkatkan efektivitas tim kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh employee empowerment dan digital technology support terhadap efektivitas tim kerja pada perusahaan manufaktur modern. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik, (Yam, 2024). Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan manufaktur modern yang bekerja dalam sistem berbasis tim dan memanfaatkan dukungan teknologi digital dalam aktivitas operasionalnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden meliputi karyawan tetap, terlibat aktif dalam tim kerja, serta menggunakan atau terdampak langsung oleh penerapan teknologi digital di lingkungan kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang, yang dinilai memadai untuk analisis statistik dan representatif terhadap karakteristik populasi penelitian, (Asrulla, Risnita, M.Syahrani Jailani, 20223).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel employee empowerment, digital technology support, dan efektivitas tim kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi jurnal ilmiah, buku teks, dan sumber akademik lain yang relevan untuk mendukung landasan teori dan pengembangan hipotesis penelitian, (Rahman, 2021).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, evaluasi outer model untuk menilai kualitas indikator, evaluasi inner model untuk menguji hubungan antarvariabel, serta pengujian hipotesis guna mengetahui pengaruh langsung employee empowerment dan digital technology support terhadap efektivitas tim kerja, (Widodo & Nurhayati, 2024).

Pemilihan metode PLS-SEM didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini sesuai untuk model penelitian yang melibatkan beberapa konstruk laten dengan indikator majemuk serta tidak menuntut asumsi distribusi data normal secara ketat. Selain itu, PLS-SEM dinilai efektif untuk digunakan pada ukuran sampel moderat seperti 100 responden, sehingga mampu menghasilkan estimasi parameter yang stabil, robust, dan reliabel dalam menjelaskan pengaruh employee empowerment dan digital technology support terhadap efektivitas tim kerja.

Hasil dan Pembahasan

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Empowerment (X ¹)	0.641
Digital Technology Support (X ²)	0.658
Efektivitas Tim Kerja (Y)	0.672

Hasil analisis menunjukkan bahwa AVE semua konstruk $> 0,50$, yang berarti indikator-indikator pada setiap konstruk memiliki kemampuan representasi yang memadai terhadap variabel laten. Dengan kata lain, konstruk-konstruk penelitian memiliki validitas konvergen yang baik, sehingga layak digunakan dalam pengujian model struktural. Temuan ini sejalan dengan pedoman metodologi SEM-PLS yang menyatakan bahwa $AVE \geq 0,50$ merupakan batas minimal untuk validitas konvergen, (Hasan et al., 2025).

Uji Cronbach's Alpha

Tabel 2. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Employee Empowerment (X^1)	0.928
Digital Technology Support (X^2)	0.919
Efektivitas Tim Kerja (Y)	0.934

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian reliabel dan memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini, (Yarsasi et al., 2025).

Uji Composite Reliability

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Employee Empowerment (X^1)	0.941
Digital Technology Support (X^2)	0.933
Efektivitas Tim Kerja (Y)	0.946

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability setiap konstruk $> 0,70$, menandakan bahwa indikator-indikator yang membentuk konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, konstruk-konstruk penelitian ini reliabel dan memadai untuk digunakan dalam pengujian model struktural, (Hendry Wijaya et al., 2025).

Uji R Square

Tabel 4. Hasil Uji R Square

Variabel Dependen	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Tim Kerja (Y)	0.703	0.697

Hasil pengujian *R Square* menunjukkan bahwa konstruk Employee Empowerment dan Digital Technology Support mampu menjelaskan 70,3% variasi Efektivitas Tim Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja tim, sedangkan 29,7% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai R Square sebesar 0,703 termasuk dalam kategori penjelasan model yang kuat, sesuai dengan pedoman interpretasi *R Square* dalam analisis SEM-PLS, (Ibrahim, 2022).



Uji Path Coefficient

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficient

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values
Employee Empowerment (X ¹) → Efektivitas Tim Kerja (Y)	0.412	0.409	0.061	6.754	0.000
Digital Technology Support (X ²) → Efektivitas Tim Kerja (Y)	0.378	0.381	0.067	5.642	0.000

Analisis *path coefficient* memperlihatkan bahwa *Employee Empowerment* dan *Digital Technology Support* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Tim Kerja, dengan T Statistics > 1,96 dan P Values < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan dan dukungan teknologi digital, semakin tinggi pula efektivitas tim dalam mencapai target operasional perusahaan, (Hesti Safira et al., 2025)

Pembahasan

Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap Efektivitas Tim Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* (X¹) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Tim Kerja (Y). Kondisi ini mencerminkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang dirasakan karyawan seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kebebasan menjalankan tugas, serta peluang pengembangan diri semakin tinggi pula efektivitas kerja tim di Perusahaan, (Wibawa, 2024).

Secara psikologis, pemberdayaan memberikan rasa memiliki dan kontrol terhadap pekerjaan sehingga karyawan lebih termotivasi dan lebih produktif dalam tim. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki korelasi positif dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas di organisasi, (Husnaa et al., 2025). Secara praktis, pemberdayaan karyawan mendorong semangat kolaborasi dan tata kerja yang adaptif terhadap dinamika operasional modern, sehingga tim kerja mampu merespon tantangan dengan lebih efektif.

Pengaruh *Digital Technology Support* terhadap Efektivitas Tim Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Digital Technology Support* (X²) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas tim kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas sehari-hari seperti sistem otomatisasi, perangkat kolaborasi online, dan alat bantu digital lain mampu meningkatkan efektivitas tim karena proses kerja menjadi lebih cepat, terstruktur, dan kurang rentan terhadap kesalahan manual, (Wibawa, 2024).

Dukungan teknologi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan, karena teknologi mempermudah akses informasi, memperlancar komunikasi tim, serta memfasilitasi pekerjaan yang kompleks (misalnya pengolahan data, kolaborasi lintas fungsi). Hasil ini sejalan dengan beberapa temuan penelitian di Indonesia yang menyatakan bahwa digitalisasi dan dukungan teknologi memiliki dampak positif terhadap faktor-faktor kerja seperti kepuasan dan kinerja karyawan, (Bendelina Amalya Welkis et al., 2025)



Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Empowerment* dan *Digital Technology Support* terhadap Efektivitas Tim Kerja pada perusahaan manufaktur modern dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dari 100 responden, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan. Hal ini dibuktikan melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) yang berada di atas batas minimum 0,50 serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang melampaui ambang batas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel dalam mengukur konstruk *Employee Empowerment*, *Digital Technology Support*, dan Efektivitas Tim Kerja.

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Tim Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan karyawan melalui pemberian kepercayaan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja mampu meningkatkan kinerja tim secara kolektif. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, komitmen terhadap tujuan tim, serta kesiapan untuk berkolaborasi secara efektif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kerja tim di lingkungan manufaktur yang dinamis.

Selain itu, *Digital Technology Support* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Tim Kerja. Dukungan teknologi digital, seperti sistem informasi, perangkat komunikasi berbasis teknologi, dan otomasi proses kerja, berperan penting dalam memperlancar koordinasi dan mempercepat arus informasi antar anggota tim. Pemanfaatan teknologi digital yang optimal memungkinkan tim kerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, meminimalkan kesalahan operasional, serta meningkatkan kualitas hasil kerja, sehingga efektivitas tim dapat tercapai secara berkelanjutan.

Nilai R Square yang diperoleh menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* dan *Digital Technology Support* secara bersama-sama memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi Efektivitas Tim Kerja. Hal ini menandakan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang baik dan bahwa kedua variabel independen tersebut merupakan faktor strategis dalam membentuk efektivitas tim kerja pada perusahaan manufaktur modern. Dengan kata lain, peningkatan efektivitas tim kerja tidak hanya bergantung pada aspek teknologi semata, tetapi juga pada bagaimana perusahaan memberdayakan sumber daya manusianya.

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan tim kerja di perusahaan manufaktur modern sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara pemberdayaan karyawan dan dukungan teknologi digital. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya terkait integrasi aspek human capital dan digital capability dalam meningkatkan efektivitas tim. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan untuk merancang kebijakan yang berfokus pada penguatan pemberdayaan karyawan dan pengembangan infrastruktur teknologi digital sebagai upaya strategis dalam meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Asrulla, Risnita, M.Syahrani Jailani, F. J. (20223). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3).



- Bendelina Amalya Welkis, Tarsisius Timuneno, Ria E. I. Nafie, & Ni Putu Nursiani. (2025). Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 246–257. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v5i3.1178>
- Faizal Mulia Z, Abdul Bari, R. N. (2025). Kekuatan Inovasi Digital dan Lingkungan Kerja sebagai Proses Meningkatkan Efektivitas Karyawan. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 16(2), 103–111.
- Fauzan, M. (2025). Peran Teknologi Digital dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen SDM Modern. *Jurnal Economina*, 4(4), 150–158.
- Hanung Eka Atmaja, Jaka Permana Zulfa Khairina Batubara, Winda Ardiani, A. P. (2024). TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: TANTANGAN DAN PELUANG (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA). *Edunonomika*, 08(02).
- Hasan, S., Fahrezi, M. F. V., Bahari, A. F., Ashoer, M., & Syahnur, M. H. (2025). Gaya Hidup, Desain Futuristik & Teknologi: Determinan Faktor yang Mempengaruhi Minat Membeli Mobil Listrik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 43–56. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v11i1.2857>
- Hendry Wijaya, Rully Alamsyah, Emelda, Feri Supriyanto, Anggreliyani Hasana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, I. R. S. (2025). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Pada Dinas Tanaman, Pangan, Holtikultura Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin Hendry. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 8(1), 49–64.
- Hesti Safira, Khairun A Roni, & Delila Fitri Harahab. (2025). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(1), 134–145. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i1.1561>
- Husnaa, L. M., Haryanto, U., & Utomo, N. (2025). *Resilience and social support as predictors of work engagement in Indonesian industrial workers: A JD-R model perspective Latifah*. 8(1), 14–24.
- Ibrahim, Z. (2022). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8).
- Rahman, J. H. (2021). Jenis Data Penelitian Teknis Analisis Data. *Ecological Economics*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sihotang, H., Silalahi, E. R. R., & Siagian, M. V. S. E. (2025). Pengaruh Empowerment dan Transformational Leadership terhadap Employee Engagement dengan Employee Motivation sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 7(1), 88–101. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v7i1.5467>
- Wibawa, G. F. B. S. W. M. A. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keterikatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 13(5), 825–844.
- Widodo, W., & Nurhayati, M. (2024). Impact of Talent Management and Job Rotation on Employee Engagement: The Role of Intrinsic Motivation. *International Journal of Management and Digital Business*, 3(2), 93–109. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v3i2.1129>
- Yam, J. H. (2024). Kajian Penelitian: Tinjauan Literatur Sebagai Metode Penelitian. *Jurnal Empire*, 4(1), 61–70.

Yarsasi, S., Tahyudin, I., & Hariguna, T. (2025). Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada Aplikasi SMARTPLS. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 5(7), 1905–1913. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.885>