

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP EMPOWERMENT ON INCREASING EMPLOYEE CREATIVITY IN LAPAS 1 BANDAR LAMPUNG

M.Fadhil Adi Nugroho, Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email : fadhilnugroho@gmail.com

abstract

This study aims to explore the relationship between empowering leadership and increasing the ideas and creativity of employees in class 1 Lapas in Bandar Lampung, the behavior of leaders who delegate power, provide work autonomy, training, and information to subordinates which will increase innovation and creativity and are expected to be motivational. subordinate . process carried out to influence subordinates through the sharing of power, support and motivation with the aim of promoting the experience that exists within employees about the ability to work independently or in groups. The results of the study show that leadership empowerment has a positive and significant effect on increasing employee behavior in innovation and creativity. Besides that,. The results of this study have important implications for managers and organizational leaders in building a creative and innovative work environment that is able to encourage employees to be actively involved and participate in the organization. In addition, the findings of this study can also be the basis for developing more effective human resource management strategies in improving organizational performance.

Keywords: *Empowering Leadership, Creativity, Organization, Motivation, Innovation*

abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi adanya hubungan pemberdayaan kepemimpinan terhadap meningkatnya ide dan kreatifitas para pegawai di lapas kelas 1 bandar lampung, perilaku pemimpin yang mendelegasikan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, pelatihan, serta informasi pada bawahan yang akan meningkatkan inovasi dan kreatifitas serta diharapkan dapat menjadi motivasi

bawahan . proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan serta motivasi dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri karyawan tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya perilaku pegawai dalam berinovasi dan berkreatifitas. Selain itu,. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang kreatif dan inovatif yang mampu mendorong karyawan untuk terlibat aktif dan berpartisipasi dalam organisasi. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: pemberdayaan kepemimpinan, kreatifitas, organisasi, motivasi, inovasi

PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. di dalam dunia pekerjaan tentu ada atasan atau disebut pemimpin dengan pegawai atau anggota anggota yang dipimpin.

Sumber daya manusia baik pemimpin maupun anggota atau pegawai merupakan salah satu aspek terpenting dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan menentukan keberhasilan perusahaan. Manajer melakukan berbagai upaya untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan konsep yang diberikan melalui pujian karyawan, penghargaan, motivasi, dan sebagainya. Kepemimpinan dan kreativitas bukanlah sesuatu hal yang baru. Telah banyak kajian yang mencoba menelusurinya. Meskipun banyak variabel yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi, kepemimpinan yang efektif adalah variabel yang paling utama. kepemimpinan yang paling sering dihubungkan dengan kemampuan meningkatkan kreativitas karyawan adalah kepemimpinan yang transformasional dan masih cukup sedikit yang memperhatikan pada kepemimpinan pemberdayaan. Hal ini menjadi perhatian pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh yang sama kepada kreativitas, mengingat banyaknya tipe kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kreativitas. Begitu pula ciri dan karakteristik yang meliputi pada kepemimpinan pemberdayaan mencerminkan hal yang mengarahkan dan mampu mempengaruhi kreativitas karyawan.

Pemberdayaan pekerja merupakan suatu proses yang mesti dilaksanakan sebagai akibat tuntutan pergeseran teknologi dan jenis pekerja yang sesuai dengan teknologi masa depan. Maka dari itu diharapkan berbagai inovasi dan kreatifitas baru di organisasi dapat membantu mengatasi perubahan zaman tersebut. Agar terjadinya keterbukaan ide dan mindset yang modern dan juga Melalui pemberdayaan diharapkan terjadi perkongsian kuasa (sharing of power), di mana bawahan dilibatkan secara bersama-sama dengan pihak pengurus (manajemen) untuk melakukan perubahan dengan menerapkan berbagai praktek pengurusan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Pemberdayaan kepemimpinan : telah diakui sebagai salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan inovasi dan kreatifitas para pegawai. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan pengembangan potensi individu. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan peningkatan organisasi, di mana karyawan yang dipimpin oleh pemimpin cenderung terlibat aktif dalam berinovasi dan kreatifitas dalam tindakan yang melebihi tugas-tugas pekerjaan mereka yang diharapkan.

kreatifitas: kreatifitas kerja kreativitas dalam pekerjaan sendiri berarti kemampuan seseorang memecahkan masalah dunia kerja dengan ide baru atau inovasi. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa ada hubungan sikap pemimpin mampu membawa anggotanya untuk berkarya dan berinovasi lebih baik dan lebih kreatif dari sebelumnya .

. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Berdasarkan kajian pustaka di atas, kami mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: empowering leadership berpengaruh positif terhadap perilaku kreatifitas pegawai
H2: kreatifitas berpengaruh positif terhadap perilaku organisasi.

METODE PENELITIAN

Data akan dikumpulkan menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner akan terdiri dari beberapa bagian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja,

komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Skala pengukuran yang valid dan reliabel akan digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam kuesioner. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS 26 dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis korelasi dan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

a) Uji Validitas

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	.805**	.866**	.862**	.747**	.672**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	.805**	1	.727**	.721**	.624**	.717**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	.866**	.727**	1	.787**	.793**	.728**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	.862**	.721**	.787**	1	.716**	.686**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1_5	Pearson Correlation	.747**	.624**	.793**	.716**	1	.740**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1_6	Pearson Correlation	.672**	.717**	.728**	.686**	.740**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.926**	.857**	.920**	.893**	.875**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTALL
Y1_1	Pearson Correlation	1	.742**	.728**	.681**	.772**	.870**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_2	Pearson Correlation	.742**	1	.737**	.791**	.821**	.907**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_3	Pearson Correlation	.728**	.737**	1	.761**	.850**	.904**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_4	Pearson Correlation	.681**	.791**	.761**	1	.810**	.893**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	36	36	36	36	36	36
Y1_5	Pearson Correlation	.772**	.821**	.850**	.810**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	36	36	36	36	36	36
TOTALL	Pearson Correlation	.870**	.907**	.904**	.893**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya < 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya > 0,05 maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel.

Berdasarkan table correlation dalam SPSS, didapatkan hasil :

1. Sig X1_1 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
2. Sig X1_2 terhadap total : <0,000 < 0,05 : **Valid**
3. Sig X1_3 terhadap total : <0,000 < 0,05 : **Valid**
4. Sig X1_4 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
5. Sig X1_5 terhadap total : : <0,000 < 0,05 : **Valid**
6. Sig X1_6 terhadap total : < 0,000 < 0,05 : **Valid**

7. Sig Y1_1 terhadap total : $<0,000 < 0,05$: **Valid**
8. Sig Y1_2 terhadap total : $<0,000 < 0,05$: **Valid**
9. Sig Y1_3 terhadap total : $<0,002 < 0,05$: **Valid**
10. Sig Y1_4 terhadap total : $0,000 < 0,05$: **Valid**
11. Sig Y1_5 terhadap total : $<0,000 < 0,05$: **Valid**

Uji validitas juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel, yaitu:

- 1) Variabel X (*empowering leadership*) memiliki 6 item pernyataan mengenai *empowering Leadership*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 36 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,349. Item dinyatakan valid apabila R hitung $>$ R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*transformasi leadership*) adalah sebagai berikut:

	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,926	0,329	Valid
X2	0,857	0,329	Valid
X3	0,920	0,329	Valid
X4	0,893	0,329	Valid
X5	0,875	0,329	Valid
X6	0,856	0,329	valid

- 2) Variabel Y (*creativity*) memiliki 5 item pernyataan mengenai *creativity*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 36 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,349. Item dinyatakan valid apabila R hitung $>$ R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*transformasi leadership*) adalah sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,870	0,329	Valid
Y2	0,907	0,329	Valid
Y3	0,904	0,329	Valid
Y4	0,893	0,329	Valid
Y5	0,941	0,329	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua bisa dipakai untuk pengujian selanjutnyadan dan dinyatakan VALID karena memenuhi R hitung $>$ R tabel.

b) Reliabilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- 1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table *reliability statistics* dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) Variabel X (*Empowering Leadership*)

► Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	4.61	.766	36
X1_2	4.61	.766	36
X1_3	4.56	.809	36
X1_4	4.67	.793	36
X1_5	4.58	.906	36

Nilai Cronbach's Alpha dari *empowering Leadership* yang terdiri dari 6 item pernyataan

yaitu 0,945 Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

2) Variabel Y (*creativity*)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1_1	4.56	.809	36
Y1_2	4.42	.841	36
Y1_3	4.58	.841	36
Y1_4	4.61	.766	36
Y1_5	4.56	.773	36

Item-Total Statistics

Scale Mean if	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item
---------------	-------------------	----------------------	--------------------------

Nilai Cronbach's Alpha dari *creativity* yang terdiri dari 5 item pernyataan yaitu 0,943. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

B. UJI NORMALITAS

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

→ **NPar Tests**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.60229298	
Most Extreme Differences	Absolute	.284	
	Positive	.185	
	Negative	-.284	
Test Statistic		.284	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.070	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

C. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL * TOTAL	Between Groups (Combined)	413.026	9	45.892	23.771	.000
	Linearity	373.365	1	373.365	193.392	.000
	Deviation from Linearity	39.661	8	4.958	2.568	.080
Within Groups		50.196	26	1.931		
Total		463.222	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TOTAL * TOTAL	.898	.806	.944	.892

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,080. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (*empowering Leadership*) dan Y (*creativity*)

memiliki hubungan linier.

D. UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *empowering Leadership* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah *creativity*.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.800	1.626

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,898$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,806$ Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *empowering Leadership* (X) menerangkan variabel *creativity* (Y) sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 20,4% diterangkan oleh variable lain.

Bersumber para output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*empowering Leadership*) terhadap variabel Y (*creativity*) dari Regression senilai 0,000. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. $< 0,05$ (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, *empowering Leadership* secara signifikan memengaruhi *creativity*.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.494	2.352	2.336	.026
	X	.761	.103	7.364	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*empowering Leadership*) terhadap variabel Y (*creativity*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 5,494 + 0,761X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variable *creativity* jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 5,494 + 0,761(5)$. Maka bila diketahui $X = 5$ maka $Y = 9,299$

Penelitian ini secara keseluruhan memiliki 2 dimensi utama yang menjadi pokok penting pembahasan. Dimensi yang dimaksudkan adalah **empowering leadership** merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi teladan bagi para pengikutnya. Pemimpin yang mempraktikkan pengaruh ideal ini adalah seseorang yang dihormati dan dianggap memiliki integritas yang tinggi. Mereka menunjukkan nilai-nilai yang kuat, etika, dan standar moral yang tinggi dalam tindakan dan perilaku mereka sehari-hari. Para pengikut merasa terinspirasi oleh pemimpin ini dan ingin mengikuti jejaknya. Selanjutnya yang **Kedua ialah creativity**, kreatifitas, kreatifitas pegawai terbukti memiliki hubungan yang sejalan dengan kinerja pemimpin dan cara pemimpin tersebut memimpin organisasi dan anggota. Pemimpin yang mempraktikkan dan mampu mengkomunikasikan visi yang jelas dan menarik, akan menambah motivasi pegawai dan inovasi untuk mendorong pengikut untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi, serta mempertahankan semangat positif dalam menghadapi tantangan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pemimpin dalam memimpin organisasi dan anggotanya memiliki pengaruh positif terhadap perilaku dari anggota anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mampu memotivasi pengikut untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Kreatifitas anggota merupakan output secara tidak langsung dari pengaruh pemimpin yang berhasil memimpin organisasinya dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap anggotanya.. pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang lebih bermanfaat bagi organisasi. Kreatifitas organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap target dan tujuan kerja organisasi. Anggota yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih mungkin untuk melakukan tindakan yang mendukung organisasi secara keseluruhan. Oleh

karena itu dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang relevan antara pemberdayaan kepemimpinan dalam memimpin organisasi dapat menumbuhkan inovasi dan kreatifitas dari anggota untuk bekerja sama menuju target kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti memberikan rekomendasi atau saran,yakni: Untuk peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a)Melakukan penelitian dengan populasi subjek yang jauh lebih luas dari penelitian ini.
- b)Melakukan penelitian dengan menggunakan skala yang lebih luas, misalnya P er u s a h a n a t a u Lembaga Pemasyarakatan

REFERENSI

Santi Retno Sari, Dita Nurul Aini Mustika Dewi & Kumba (2022): Kepemimpinan pemberdayaan dalam memfasilitasi peningkatan kreativitas karyawan di era 4.0: peran efikasi diri kreatif dan religiolisty

Rivi Rivani Radiansyah & Adhika Rahman (2022): Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaanterhadap kinerja pegawai

Kompasnia (2021): Meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasionalNovidiansari : pemberdayaan dalam kepemimpinan

Thomas Ulun Ismoyo: Kepemimpinan: usahapemberdayaan pemimpin baru menuju pertumbuhanorganisasi berkelanjutan

Redaksi pemimpin. ID (2021): Jadi pemimpin yang mencetak pemimpin melalui kepemimpinan yangmemberdayakan (empowering leadership)

Aqil wilda Arief, et rahayu (2020): program pendidikan pengembangan kepemimpinan sebagai upayapemberdayaan pada pemuda

Dirham(2019): gaya kepemimpinan yang efektif

Fridayana yudiaatmaja : kepemimpinan: kosep, teori dan karakternya

Grace C. L. Chien, Iris Mao, Enkhzaya Nergui & Wanching Chang (2020): The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism