ISSN 2303-0089
e-ISSN 2656-9949

DINAMIKA GOVERNANCE
JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA
DOI: http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/4013

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (PADA PT. PAL INDONESIA)

Claudia Laurenza Givanni[1], Handy Aribowo[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IBMT Surabaya
handy_wita@yahoo.co.id

ARTICLE INFORMATION

Article history:
Received date: 22 Agustus 2023
Revised date: 09 September 2023
Accepted date: 20 Oktober 2023

ABSTRACT

Indonesia is the largest archipelagic country in the world which has the potential to become the World Maritime Axis. One of the government's strategic steps is to give greater trust to the domestic defense industry to be able to make a major contribution to efforts to modernize the defense system. One of the government's supports is through State Capital Participation. In the last ten years, one of the State-Owned Enterprises for the defense industry in the maritime sector has received an injection of State Capital Participation funds by the government, namely PT. PAL Indonesia. In the realization of invests part of the State Capital Investment for the Training of Human Resources (HR). This study tested one independent variable, namely training and two dependent variables, namely work motivation and employee performance. This data collection method uses a questionnaire method to the employees of PT. PAL Indonesia as a respondent. The questionnaires distributed in this study were 95 questionnaires which were proven by the t test with the results showing that the significance level (α) was 0.001 indicating that the Training (X) which had been held by PT. PAL Indonesia is significant to Work Motivation (Y1). And the variable Training (X) has a significance level of 0.001 indicating Employee Performance (Y2).
Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance, Human Resources

ABSTRAKSI

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang berpotensi menjadi Poros. Maritim Dunia Salah satu langkah strategis pemerintah dalam mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada industri pertahanan dalam negeri melalui upaya modernisasi serta penguasaan teknologi alutsista. Dalam hal ini pemerintah memberikan dukungan melalui Penyertaan Modal Negara (PMN). Dalam sepuluh tahun terakhir, salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) industri pertahanan di bidang maritim yang menerima dukungan PMN oleh pemerintah, yakni PT. PAL Indonesia. Pada realisasinya PT. PAL Indonesia menginvestasikan dana PMN untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan. Sehingga Penelitian ini menguji satu variabel bebas yaitu pelatihan dan dua variabel terikat yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data ini menggunakan metode kuesioner kepada karyawan PT. PAL Indonesia sebagai responden. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 95 kuesioner yang dibuktikan dengan uji t dengan hasil menunjukkan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa Pelatihan (X) yang diselenggarakan oleh PT. PAL Indonesia berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1). Dan variabel Pelatihan (X) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan Kinerja Karyawan (Y2).
Keywords : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki empat ALKI Alur Laut Kepulauan Indonesia yang hal tersebut merupakan potensi Indonesia untuk menjadi Poros Maritim Dunia, sebagai negara maritim yang besar, kuat dan makmur. Menurut Surat Rujukan Data Nasional Data Kewilayahan RI KKP, 2020. Indonesia memiliki luas daratan 1. 900. 000 km2 22,89, dan luas perairan 6. 400. 000 km2 77,11.Dilansir dari Databoks Kementerian Keuangan melaporkan realisasi pendapatan atau jumlah kekayaan negara mencapai Rp. 2. 626,4 Triliun sepanjang tahun 2022. Sehingga hal tersebut menimbulkan risiko keamanan yang signifikan.

Melindungi negara yang kuat memerlukan strategi pertahanan negara yang matang dan merinci, melalui upaya menetapkan kebijakan pertahanan negara, rencana pengembangan postur pertahanan negara, membuat doktrin, dan rencana pertahanan militer atau non-militer. Kemudian dari pada itu sangat penting untuk memiliki dukungan tingkat sistem untuk melindungi strategi nasional. Melindungi negara, wilayah, dan warganya dari segala bahaya, itulah mengapa pentingnya memerlukan pertahanan negara yang kokoh dan dapat diandalkan. Dalam menyikapi hal tersebut Bapak Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia dalam pidato pada Hari Jadi TNI tanggal 05 Oktober 2021 menyampaikan bahwa Kebijakan belanja pertahanan, kini harus menjadi Investasi Pertahanan. Berdasarkan penyataan tegas tersebut, pemerintah memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada industri pertahanan dalam negeri untuk dapat berkontribusi besar dalam upaya modernisasi alutsista sehingga Indonesia tidak lagi melakukan belanja pertahanan ke luar negeri, namun mempercayakan pembangunan alutsista kepada industri dalam negeri. Hal tersebut akan memperkuat ekosistem sehingga tercipta investasi pertahanan yang menyeluruh.

Salah satu dukungan pemerintah dalam mewujudkan hal tersebut yakni melalui Penyertaan Modal Negara PMN. Penyertaan Modal Negara PMN merupakan proses pemisahan aset negara menjadi modal di perusahaan, dalam hal ini yaitu Badan Usaha Milik Negara BUMN. Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir salah satu Badan Usaha Milik Negara BUMN industri pertahanan di bidang maritim yang menerima suntikan dana Penyertaan Modal Negara PMN oleh pemerintah yakni PT. PAL Indonesia. Dipilihnya PT. PAL Indonesia dalam menerima permodalan dari pemerintah tersebut merupakan sebuah amanat dan kepercayaan yang besar.

Dengan track record PT. PAL Indonesia sebagai salah satu galangan kapal terbesar di Asia Tenggara dan menjadi salah satu anggota dari Holding Industri Pertahanan Indonesia Defend ID dengan optimis bersama-sama berupaya untuk mewujudkan kemandirian industri pertahanan dalam negeri. Meski tantangan kedepan begitu nyata, namun hal ini diwujudkan melalui pengusahaan teknologi terbarukan diberbagai sektor dan penguatan sumber daya manusia agar kedepannya dapat tercipta perluasan pasar khususnya ditingkat global. Dalam rangka menyiapkan diri menjawab kebutuhan alutsista nasional tentunya diperlukan strategi yang matang, melalui Penyertaan Modal Negara PMN PT. PAL Indonesia dalam sepuluh tahun terakhir ini telah melakukan peruntukannya untuk mengembangkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimana menurut Laili Anwar, (2018) Sumber daya manusia juga perlu memiliki kapasitas yang dibangun di atas landasan yang kokoh sehingga mampu memenuhi kebutuhan bisnis. Menurut Sudarma dalam Zuhdi (2021), bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi petunjuk bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi berpotensi untuk membangun pondasi dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.. Kompetensi secara sederhana mengacu pada kualitas yang dimiliki karyawan terbaik untuk mendukung kesuksesan pada masa mendatang.

Kinerja karyawan harus terus mendapatkan perhatian dari perusahaan. Kinerja yang merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, suatu bagian dalam sebuah organisasi yang menjadi standar suatu kriteria yang telah disusun sejak awal (Muis et al., 2018), (Jannah, 2021) (Salfiyadi,Nuraskin,Reca, dan Ahmad,2022). Kinerja yang baik dari karyawan merupakan kunci utama eksistensi dan daya saing perusahaan untuk tetap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan pada PT. PAL Indonesia dengan waktu penelitian di tahun 2023. Populasi penelitian ini yakni karyawan PT. PAL Indonesia dengan status Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) dengan menggunakan metode sampling yang diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Peneliti menggunakan rumus sem menurut (Ferdinand, 2014: 173) jumlah sampel yang ideal dan representative diperoleh dari jumlah indicator penelitian dikali 5 sampai 10 sehingga dalam penelitian ini didapat 95 orang responden yang akan mewakili sampel.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Field Research atau peninjauan lapangan secara langsung untuk memperoleh data primer. Serta menggunakan Library Research dengan memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan variabel yang di teliti

Instrumen penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang di olah oleh peneliti dengan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari sampel yang diteliti. Adapun skala likert yang digunakan yakni 1 – 4 untuk setiap jawaban responden.

Dalam mendukung hasil penelitian agar sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami beberapa unsur yang menjadi dasar penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasai variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel independent atau variabel bebas yakni Pelatihan (X) dan variabel dependen atau variabel terikatnya yakni Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Pelatihan (X), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan Rhitung>Rtabel dan Sig < 0,01. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Pelatihan (X), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen menunjukkan variabel Pelatihan (X), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2). memiliki nilai cronbach's alpha atau r-alpha di atas 0,60. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian kuesioner ini telah reliabel karena r-alpha bernilai lebih besar.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Berikut ini hasil uji hipotesis Uji T :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.532	1.574		.973	.333
	PELATIHAN	.556	.046	.772	11.973	<,001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Gambar 1. Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja
Sumber : Output, Diolah Peneliti

Berdasarkan Gambar 1 Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja, terdapat nilai 0,01 signifikan dan t-hitung 11,973> 0,973, maka H01 ditolak dan H02 diterima. Hasil tersebut menunjukkan pelatihan berdampak signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai Pelatihan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.688	2.829		.243	.808
	PELATIHAN	.778	.083	.688	9.328	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 2. Hasil Uji T Variabel Kinerja Karyawan
Sumber : Output, Diolah Peneliti

Berdasarkan Gambar 2 Hasil Uji F Variabel Kinerja Karyawan, nilai signifikansi 0,01 untuk t-hitung 9,328 lebih besar dari 0,243, maka H01 ditolak dan H02 diterima. Hasil menunjukkan adanya berpengaruh signifikan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

Hasil Uji F

Berikut ini hasil uji hipotesis Uji T :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.688	2.829		.243	.808
	PELATIHAN	.778	.083	.688	9.328	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Gambar 3. Hasil Uji F
Sumber : Output, Diolah Peneliti

Berdasarkan Gambar 3 Hasil Uji F Nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat

dinyatakan pelatihan (X) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) kemudian diketahui nilai F hitung 78,735 lebih besar dari pada F tabel 4,00 maka penelitian (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berikut ini hasil uji Koefisien Dereeminasi:

Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber : Output, Diolah Peneliti

Berdasarkan Gambar 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi, nilai koefisien determinasi sebesar 0,621 yang berasal dari pengkuadratan nilai R. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,621 atau 62,1% sedangkan sisanya yakni 100% - 62,1% yaitu 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Analisis jalur pada uji t untuk hipotesis pertama (H1) yakni Pelatihan (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1) menunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,001 bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Sehingga pelatihan dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, melalui pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, pelatihan yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan peluang karirnya.

Hal ini sejalan dengan (Raharjo, 2014) menyatakan bahwa dalam penelitiannya menunnjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan teori dari (Mangkunegara, 2013) menyatakan lima indikator dalam mendukung pelatihan, yakni tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang digunakan dalam pelatihan, kualifikasi peserta pelatihan dan kualifikasi pelatih pada pelatihan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tiap indikator dalam pelatihan memiliki nilai valid sehingga dalam penerapannya pada PT. PAL Indonesia telah sesuai dan berjalan dengan baik, hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja menurut teori dari (Sedarmayanti, 2015) menyatakan ada lima indikator dalam motivasi kerja yakni, gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan dan penghargaan serta keberhasilan. Hasil penelinitan ini pada indikator-indikator motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan di PT. PAL Indonesia.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788[a]	.621	.613	2.039

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN, MOTIVASI KERJA

Analisis jalur pada uji t untuk hipotesis pertama hipotesis kedua (H2) yakni Pelatihan (X) berpengaurh terhadap Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,001 bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga pelatihan dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karayawan, melalui pelatihan yang relevan dan efektif membantu karyawan meningkatkan kinerjanya, sehingga hal tersebut berpengaruh pada perusahaan.

Dimana karyawan merupakan aspek penting bagi perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak secara langsung terhadap keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyatan (Mulyaningsih, 2014) yang mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution dan Lesmana, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitihan ini yang menggunakan indikator-indikator pada pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013) menyampaikan ada lima indikator yakni tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang digunakan saat pelatihan, kualifikasi peserta pelatihan dan kualifikasi pada pelatih pelatihan menunjukkan hasil yang valid. Kemudian dalam menurut (Nurjaya, 2021) menyampaikan bahwa ada sembilan indikator dalam kinerja karyawan yakni kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil valid. Sehingga hal

tersebut memperkuat hipotesis ke dua yakni pelatihan memiliki pengaruh signifiakn terhadap kinerja karyawan di PT. PAL Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. PAL Indonesia. Maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan yang telah diselenggarakan oleh PT. PAL Indonesia signifikan kepada motivasi kerja. Pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak dan tepat sasaran pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. PAL Indonesia maka semakin efektif pula untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sehingga secara tidak langsung PT. PAL Indonesia membantu pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri dan mendorong karyawan untuk mengembangkan karirnya.

2. Pelatihan yang telah diselenggarakan oleh PT. PAL Indonesia signifikan kepada kinerja karyawan. Artinya pelatihan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, pelatihan yang efektif dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan pelatihan dapat pula meningkatkan kuantitas dan kuantitas hasil kerja, meningkatkan rasa disiplin, membangun inisiatif, ketelitian, kejujuran, kreativitas hingga mengasah jiwa kepemimpinan pada karyawan. PT. PAL Indonesia telah secara efektif melaksanakan pelatihan bagi mendukung para karyawannya dalam mencapai kinerja yang maksimal, sehingga hal tersebut akan membentuk ekosistem perusahaan yang baik.

REFERENCES *(at least 15 refereences)*

Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.

Augusty, Ferdinand, (2014). Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Busro, (2020.) Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dessler. Gary. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

Fahmi, Irham, (2013). Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi. Bandung:Alfabeta

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Humaniora, 4(1), 15-33.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan : Rajagrafindo Persada.

Laili, Anwar , P. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ningsih Y., Rudi, A. dan Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang). Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB). Vol. 17, No. 2.

Nurjaya, N., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1), 60-74.

Pramudyo, G. N. (2017). Etika Ilmiah dan Penelitian. Malang: Universitas Brawijaya

Putri A, (2020). Kesiapan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). J Medicoeticolegal

Dan Manaj Rumah Sakit 1018196/Jmmr2016. 2017;6(1):55–60.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Samsudin, Sadili, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.

Sulfiyadi,Teuku.,Nuraskin, CutAja.,Reca., Ahmad, Aripin. (2022) Optimalisasi Kinerja Guru Pengelola Program Uks Dalam Peningkatan Budaya Organisasi Sekolah Dan Nilai Spiritual Guru Sekolah Dasar. Dinamika Governance : Jurnal Administrasi Negara Vol 12 No.1 : 1-6.

Sunyoto, Danang, (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

.Safaruddin, Bunga Puspa Indah, Melody Lingua Franca, (2021). Pengaruh Pelatihan Internalisasi "Core Value AKHLAK BUMN" Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Triasmoko, Denny, Dkk. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri, Jurnal Akademi dan Bisnis, Vol. 12 No. 1

Zuhdi, Agus Iwhan Ariftian (2021) Pengaruh Motivasi Berprestasi, Employee Empowerment Dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kreativitas Pegawai Telkom Divisi Regional V Witel Sidoarjo. Dinamika Governance : Jurnal Administrasi Negara Vol 11 No.02 : 432-44