Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 2445-2452

Moderasi Transformasional Leadership pada Pengaruh Meaningfull Work Terhadap Innovative Work Behavior

Toni; Ririn Handayani[2]; Fahmi Oemar[3]
[1,2,3] Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia
Koresponden: ririnhandayani@unilak.ac.id

Published: January, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Rajawali Nusindo dengan tujuan mengetahui pengaruh meaningfull work terhadap perilaku kerja inovatif, dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Rajawali Nusindo yang berjumlah 106 orang. Karena jumlah populasi 106 orang maka populasi akan sekaligus menjadi sampel. Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisisnya. Hasil analisis membuktikan bahwa meaningfull work berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif, moderasi transformational leadership pada meaningfull work berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif.
Kata Kunci: Arti Pekerjaan; Kepemimpinan Transformasional; Perilaku Kerja Inovatif

ABSTRACT

This study was conducted at PT Rajawali Nusindo with the aim of examining the effect of meaningful work on innovative work behavior, with transformational leadership as a moderating variable. The population of this study consisted of 106 employees of PT Rajawali Nusindo. Given that the population size was 106 employees, the entire population was included as the research sample. The data were analyzed using verificative analysis through Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) as the analytical tool. The results of the analysis demonstrate that meaningful work has a positive relationship with innovative work behavior, and that transformational leadership positively moderates the relationship between meaningful work and innovative work behavior.
Keywords: Meaningfull Work; Transformational Leadership; Innovative Work Behavior

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Inovasi menjadi prasyarat strategis bagi organisasi untuk bertahan dan unggul di tengah ketidakpastian, disrupsi teknologi, dan perubahan kebutuhan pasar yang cepat (Amabile & Pratt, 2016; V. Gupta et al., 2024). Meskipun teknologi berperan penting, inovasi organisasi terutama digerakkan oleh manusia, dengan karyawan sebagai sumber utama ide, pengetahuan, dan kreativitas (A. Gupta, 2014; M. Gupta, 2019). Kontribusi inovasi karyawan tercermin melalui Innovative Work Behavior (IWB), yakni perilaku sukarela dalam menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru yang bernilai bagi organisasi dan pelanggan (De Jong & Den Hartog, 2010; Janssen, 2000). Namun, kemunculan IWB berbeda antar individu. Salah satu pendorong psikologisnya adalah Meaningful Work (MFW), yaitu persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna, tujuan, dan dampak positif (Lips-Wiersma & Morris, 2009; Lysova et al., 2019). MFW meningkatkan motivasi intrinsik, keterikatan emosional, rasa tanggung jawab personal, serta keberanian menghadapi risiko dalam proses inovasi (Cai et al., 2018; Rabiul et al., 2023). Meski demikian, tidak semua karyawan dengan MFW tinggi otomatis menampilkan IWB, yang menunjukkan adanya faktor kontekstual yang memperkuat hubungan tersebut (Lysova et al., 2019; Rabiul et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional (Transformational Leadership, TFL) berpotensi menjadi

penguat karena mampu menginspirasi melalui visi yang bermakna, menstimulasi kreativitas, mendorong pengambilan risiko terukur, serta pemikiran non-rutin (Avolio & Gardner, 2005; Walumbwa et al., 2008)avol. Secara empiris, TFL terbukti berhubungan positif dengan kreativitas dan inovasi karyawan (Srivastava et al., 2022), namun kajian yang menempatkan TFL sebagai moderator dalam hubungan MFW IWB masih terbatas, khususnya di konteks Indonesia yang kolektivistik dan birokratis (Sahi et al., 2022).

Isu ini relevan bagi PT Rajawali Nusindo, perusahaan distribusi nasional di bawah holding BUMN PT RNI yang menghadapi tekanan efisiensi dan kompetisi pasar tinggi, sehingga membutuhkan kepemimpinan inspiratif untuk menjaga iklim inovasi. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh MFW terhadap IWB dengan TFL sebagai moderator, guna memperkaya literatur mekanisme psikologis dan kepemimpinan dalam mendorong perilaku inovatif, serta memberi implikasi praktis bagi strategi kepemimpinan dan budaya kerja yang bermakna dan inovatif.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah rancangan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan karakteristik populasi atau area tertentu yang sedang diteliti. Dalam konteks ini, penelitian difokuskan untuk mendeskripsikan variabel-variabel seperti transformasional leadership, meaningfull work dan innovative work behavior. sebagaimana adanya di lapangan. Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut, dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui pengumpulan data kuantitatif dari responden yang dipilih, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris yang dapat mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, rancangan ini menggabungkan dua tujuan utama, yaitu menjelaskan secara deskriptif kondisi yang ada dan memverifikasi hubungan antar variabel yang diteliti melalui analisis statistik inferensial. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Rajawali Nusindo, dalam kurun waktu 2 Bulan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur fenomena sosial secara objektif dengan menggunakan data berbasis angka dan analisis statistik. Pendekatan ini didasarkan pada paradigma positivistik yang meyakini bahwa realitas sosial dapat diukur dan dijelaskan melalui variabel-variabel yang dapat diobservasi secara empiris. Penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara sistematis dan menyimpulkan hubungan antar variabel berdasarkan data yang terkumpul. Dalam studi ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara green talent acquisition dan development, inovasi terbuka, dan kinerja pegawai, serta menguji apakah inovasi terbuka berperan sebagai variabel mediasi. Selain itu, pendekatan ini dilakukan dalam setting alami (natural setting) namun tetap mengedepankan objektivitas dan prosedur yang terstandarisasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi dan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan manajerial di organisasi yang menjadi objek penelitian.

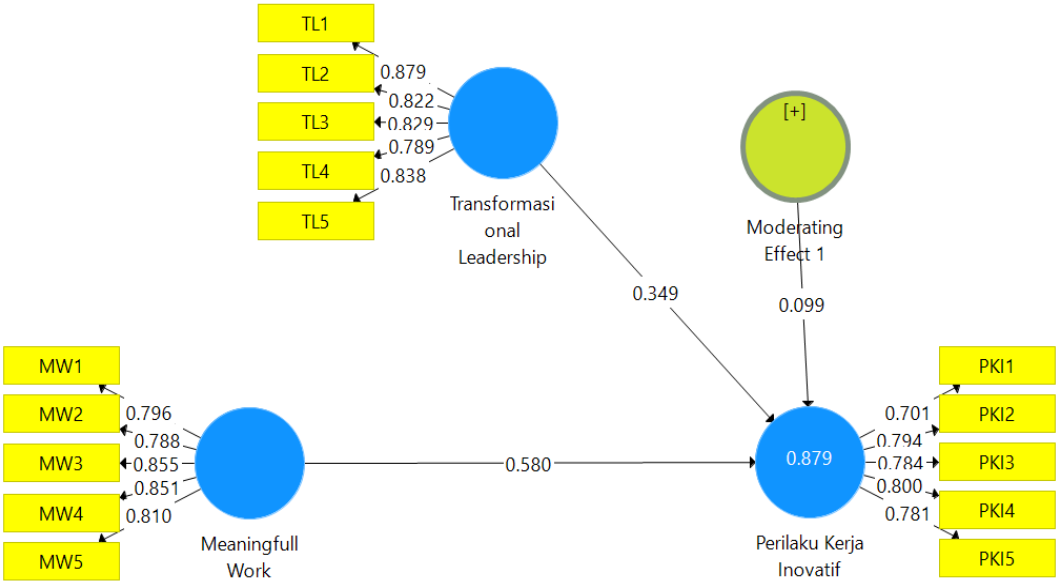
Populasi merupakan seluruh objek yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini adalah Pegawai PT. Rajawali Nusindo yang berjumlah 106 orang.

Sampel adalah sebahagian dari populasi yang dijadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili dari suatu penelitian (Arikunto, 2013). Pedoman dalam menentukan ukuran sampel memberikan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Hingga tahun 2025, pegawai PT. Rajawali Nusindo sebanyak 106

orang. Mempertimbangkan jumlah populasi tersebut, penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dipilih menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diagram Jalur



Gambar 1. Diagram Jalur

Evaluasi Model Pengukuran

Model penelitian ini terdiri dari tiga konstruk diantaranya meaningfull work, transformational leadership, dan perilaku kerja inovatif. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui loading factor. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki loading factor diatas 0.7. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Validitas Konvergen

	Meaningfull Work	Perilaku Kerja Inovatif	Transformasional Leadership
MW1	0,796		
MW2	0,788		
MW3	0,855		
MW4	0,851		
MW5	0,810		
PKI1		0,701	
PKI2		0,794	
PKI3		0,784	
PKI4		0,800	
PKI5		0,781	

TL1			0,879
TL2			0,822
TL3			0,829
TL4			0,789
TL5			0,838

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Dalam pengujian indicator yang mengukur variabel meaningfull work, transformational leadership, dan perilaku kerja inovatif bernilai lebih besar dari 0.7. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas diskriminan dilihat berdasarkan Fornel Larcker Criterion. Proses perhitungan dilakukan dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk terhadap korelasi antar satu konstruk. Apabila hasil perhitungan Fornel-Larcker Criterion menunjukkan nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstuk lainnya, maka validitas diskriminan dinyatakan baik.

Tabel 2. Uji Fornell-Larcker

	Meaningfull Work	Perilaku Kerja Inovatif	Transformasional Leadership
Meaningfull Work	0,910		
Perilaku Kerja Inovatif	0,773	0,830	
Transformasional Leadership	0,821	0,832	0,966

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan Fornel-Larcker Criterion, dimana nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstuk lainnya, maka validitas diskriminan dinyatakan baik.

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah cronbach alpha dan composite reliability. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila composite reliability bernilai lebih besar dari 0.7 dan cronbach alpha bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Tetapi apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.5, berada diambang batas, sehingga dapat diterima. Hasil perhitungan composite reliability dan cronbach alpha dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_ A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Meaningfull Work	0,878	0,880	0,911	0,673
Perilaku Kerja Inovatif	0,831	0,835	0,881	0,597
Transformasional Leadership	0,888	0,891	0,918	0,692

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.9, seluruh konstruk penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Variabel Meaningful Work memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,878, rho_A sebesar 0,880, dan Composite Reliability sebesar 0,911, yang seluruhnya melampaui batas minimum 0,70, serta nilai AVE sebesar 0,673 yang melebihi kriteria 0,50. Variabel Perilaku Kerja Inovatif juga memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha 0,831, rho_A 0,835, dan Composite Reliability 0,881, disertai nilai AVE sebesar 0,597. Selanjutnya, variabel Transformational Leadership menunjukkan tingkat reliabilitas tertinggi dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,888, rho_A sebesar 0,891, dan Composite Reliability sebesar 0,918, serta nilai AVE sebesar 0,692. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Goodness of fit Model dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan Q-Square predictive relevance (Q^2).

Adapun hasil Goodness of fit Model yang telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 4. Goodness of fit Model

	R Square
PERILAKU KERJA INOVATIF	0,879

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square untuk konstruk perilaku kerja inovatif adalah 0.879, yang berarti bahwa 87.9% varians dalam perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik untuk konstruk ini, dengan sebagian besar variasi dalam perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh faktor-faktor meaningfull work.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics □ T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli	T Statistik	P Values
Meaningfull Work -> Perilaku Kerja Inovatif	0,580	6,453	0,000
Moderating Transformational leadership Pada Meaningfull work -> Perilaku kerja inovatif	0,099	2,578	0,010
Transformasional Leadership -> Perilaku Kerja Inovatif	0,349	3,694	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Hasil pengujian hipotesis yang tercantum dalam tabel mengindikasikan hasil dari analisis regresi yang dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian.

Koefisien pengaruh meaningfull work terhadap perilaku kerja inovatif adalah 0,580, dengan nilai T Statistik sebesar 6.453 dan P Value sebesar 0,000. Karena nilai P Value lebih kecil dari 0,05, pengaruh ini signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meaningfull work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi individu terhadap meaningfull work, semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang dirasakan oleh individu.

Koefisien pengaruh transformational leadership terhadap perilaku kerja inovatif adalah 0.349 dengan nilai T Statistik sebesar 3.694 dan P Value sebesar 0,000. Karena nilai P Value lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh ini signifikan. Artinya, transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini.

Koefisien moderasi menunjukkan nilai sebesar 0.099, dengan nilai T Statistik sebesar 2.578 dan P Value sebesar 0,010. Karena nilai P Value lebih kecil dari 0,05, maka efek moderasi ini signifikan. Variabel transformational leadership dalam penelitian ini berfungsi sebagai quasi moderasi. dalam hubungan antara

meaningfull work dan perilaku kerja inovatif. Hal ini didasarkan pada beberapa indikasi:

1. Transformational leadership Berpengaruh Langsung terhadap Perilaku kerja inovatif. Ini berarti bahwa transformational leadership sebagai variabel independen yang memengaruhi perilaku kerja inovatif secara langsung.
2. Efek Moderasi Signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa transformational leadership memengaruhi bagaimana meaningfull work berdampak pada perilaku kerja inovatif.

Hal ini berarti variabel transformational leadership memberikan dampak yang signifikan dalam hubungan antara meaningfull work dan perilaku kerja inovatif. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa ketika efek moderasi transformational leadership hadir, hubungan antara meaningfull work dan perilaku kerja inovatif cenderung menjadi semakin positif. Artinya, moderasi memperkuat dampak positif meaningfull work terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, adanya faktor moderasi transformational leadership ini meningkatkan pengaruh meaningfull work pada perilaku kerja inovatif.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 6. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Eksogen	Endogen	Path Coefisien
Meaningfull work	Perilaku kerja inovatif	0.580
Transformational leadership	Perilaku kerja inovatif	0.349
Meaningfull work * Transformational leadership	Perilaku kerja inovatif	0.099

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Persamaan KP = 0.580 MW + 0.349 TL + 0.099 MW * PS

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect meaningfull work terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.580 menyatakan bahwa meaningfull work berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini berarti semakin tinggi meaningfull work maka cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.
2. Koefisien direct effect transformational leadership terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.349 menyatakan bahwa transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini berarti semakin tinggi transformational leadership maka cenderung dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.
3. Koefisien interaksi meaningfull work dengan transformational leadership terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.099, menyatakan bahwa interaksi meaningfull work dengan transformational leadership berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut :

Tabel 7. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Path Coefisien
Meaningfull work	Perilaku kerja inovatif	0.580
Transformational leadership	Perilaku kerja inovatif	0.349

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap perilaku kerja inovatif adalah meaningfull work dengan total coefficient sebesar 0.580. Dengan demikian meaningfull work merupakan variabel yang

paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap perilaku kerja inovatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan terkait:

1. Meaningfull work berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif.
2. Moderasi transformational leadership pada meaningfull work berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif

REFERENSI

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. Research in Organizational Behavior, 36, 157–183. https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT. Rineka Cipta.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly, 16(3), 315–338. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001

Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Work Engagement: The Effects of Person-Job Fit, Person-Group Fit, and Proactive Personality. Frontiers in Psychology, 9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. Creativity and Innovation Management, 19(1), 23–36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Gupta, A. (2014). Employee Performance: Theory and Practice. . . International Journal of Human Resource Management, 25(5), 758–768.

Gupta, M. (2019). Does work engagement mediate the perceived career support- and career adaptability-work performance relationship? Journal of Global Operations and Strategic Sourcing, 12(2), 310–327. https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0032

Gupta, V., Mittal, S., Ilavarasan, P. V., & Budhwar, P. (2024). Pay-for-performance, procedural justice, OCB and job performance: a sequential mediation model. Personnel Review, 53(1), 136–154. https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0782

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

Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning.' Journal of Business Ethics, 88(3), 491–511. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. Journal of Vocational Behavior, 110, 374–389. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004

Rabiul, M. K., Karatepe, O. M., Karim, R. Al, & Panha, I. (2023). An investigation of the interrelationships of leadership styles, psychological safety, thriving at work, and work engagement in the hotel industry: A sequential mediation model. International Journal of Hospitality Management, 113, 103508. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103508

Sahi, G. K., Roy, S. K., & Singh, T. (2022). Fostering engagement among emotionally exhausted frontline employees in financial services sector. Journal of Service Theory and Practice, 32(3), 400–431. https://doi.org/10.1108/JSTP-08-2021-0175

Srivastava, S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R., & Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective. Employee Relations: The International Journal, 44(4),

972–992. https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0342
Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D. CV. Alfabeta.
Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. Journal of Management, 34(1), 89–126. https://doi.org/10.1177/0149206307308913