

Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Manajerial PT. Wahana

Yohana F. Cahya Palupi Meilani¹, Rinto Rain Barry²

Keywords :

Manajemen
Kepemimpinan;
Manajer;
Good Leader.

Correspondensi Author

Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Pelita
Harapan
Alamat Penulis
Email: yohana.meilani@uph.edu

History Article

Received: 14-03-2021;
Reviewed: 08-04-2021;
Revised: 27-04-2021;
Accepted: 10-05-2021;
Published: 29-05-2021.

Abstrak. Tujuan pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Manajerial yaitu adalah (1) Memberikan pembekalan kepada para peserta pentingnya kepemimpinan dan ciri-ciri pemimpin yang baik. (2) Memberikan pembekalan kepada para peserta membangun hubungan atasan dan bawahan menuju kinerja unggul. Metode pelaksanaan kegiatan melalui pemberian penjelasan secara pleno dan pembahasan kasus nyata Metode penyajian pelatihan melalui ceramah, diskusi interaktif. Diikuti oleh 67 peserta yang merupakan manajerial level bawah dan level menengah. Hasil kegiatan, bahwa seluruh peserta sangat antusias dalam mengikuti kegiatan Pelatihan dan sebagian besar peserta menyatakan lebih memahami bagaimana mengarahkan bawahan menuju kinerja lebih baik setelah diadakan pelatihan dalam kegiatan PKM.

Abstract. The purpose of implementing Community Service (PKM) WUTR Employee Leadership Management Training is (1) Provide training to participants on the importance of leadership and characteristics of good leader. (2) Provide debriefing to participants building the relationship between superiors and subordinates to achieve good performance. The method of training implementing is through providing explanations in plenary and discussing real cases. Methods of presenting training through lectures, interactive discussions. There are 67 trainees including lower level managerial and middle level managerial. Based on the results of the activity, that all participants were very enthusiastic in participating in activities and most of the participants stated that they understood better how to direct their subordinates to better performance after training in PKM activities.

PENDAHULUAN

Berkembangnya program unggulan guna meningkat kinerja perusahaan menjadi suatu hal serius yang harus dilakukan setiap perusahaan agar mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu tiap perusahaan termasuk PT. Wahana akan berupaya untuk meningkatkan kemampuan bersaingnya untuk menjadi perusahaan pabrikan penghasil pipa di Indonesia yang berdiri sejak

1997, perlu mempunyai daya saing unggul di kelas melalui karyawan yang memiliki kinerja unggul.

Kinerja unggul menurut Dessler (2018) berfokus pada hasil serta cara yang berbeda antara organisasi yang satu dengan yang lain, mendukung sebuah perspektif sistem yang komprehensif, serta mendukung evaluasi pencapaian tujuan perusahaan yang berbasis diagnosis secara luas, menyeluruh, dan holistik.

Adapun nilai & konsep inti dari karyawan yang memiliki kinerja unggul adalah sebagai berikut:

- (1) Nilai & konsep intikepemimpinan yang memiliki visi.
- (2) Keunggulan yang digerakkan pelanggan (*customer-driven excellence*).
- (3) Pembelajaran perusahaan dan personal.
- (4) Penghargaan pada pekerja dan mitra (*valuing employees and partners*).
- (5) Kegesitan (*agility*).
- (6) Fokus pada masa depan (*focus on the future*).
- (7) Pengelolaan inovasi (*managing for innovation*).
- (8) Manajemen berdasarkan fakta (*management by fact*).
- (9) Tanggung jawab pada masyarakat (*social responsibility*).
- (10) Fokus pada hasil dan nilai (*focus on results and creating value*).
- (11) Perspektif kesisteman (*system perspective*).

Salah satu yang dapat membuat perusahaan menghasilkan kinerja unggul adalah melalui kepemimpinan yang efektif. Satu Ciri dari pemimpin yang efektif adalah dapat mengelola anak buahnya dengan baik mencapai target pekerjaan. Pemimpin yang efektif dapat menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien sekaligus. Efektif berarti ukuran keberhasilan dalam memilih dan mencapai tujuan yang tepat. Sering diungkapkan sebagai “doing the right things” atau mengerjakan sesuatu yang benar (Dessler, 2018). Misalnya, ketika seorang pemimpin berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemimpin perlu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja sesuai target. Jadi unsur utama tercapainya keefektifan suatu pekerjaan adalah mutu hasil. Sementara itu efisien berarti untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan biaya atau sumber daya minimum (Schemerhorn, 2018).

Jika pemimpin tidak dapat mengarahkan individu berkinerja baik maka akan menjadi permasalahan produktifitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum tepat (Hersona, Sonny dan Sidharta, 2017). Sejalan dengan pernyataan dalam wawancara dengan Direktur SDM perusahaan Wahana yang dilakukan pada 15 Januari 2021 bahwa target produksi belum dapat dicapai sebanyak 17-20 % sepanjang tahun 2020. Disampaikan bahwa masalah di lapangan sepanjang pandemik tahun 2020 seharusnya tidak memengaruhi kondisi pencapaian target produksi karena PT Wahana tetap menjalankan operasional produksi dengan

protokol kesehatan dan tidak mengurangi jam kerja karyawan. Dalam dari hasil observasi oleh tim Departemen SDM perusahaan bahwa secara operasional permasalahan yang ada, dikarenakan para manajerial belum memahami pentingnya manajemen kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada kinerja. Para manajerial di Wahana mayoritas merupakan generasi milenial dengan bawahan adalah senior mereka yang mayoritas tergolong di generasi X. Sebagai orang yang merasa usianya lebih muda mereka ingin tetap disukai bawahan yang lebih senior, dampaknya pencapaian tugas belum dapat optimal. Sehingga terdapat urgensi untuk memberi pelatihan manajemen kepemimpinan pada manajerial perusahaan Wahana.

Diharapkan sesuai Mishra, Adya, Mahapatra (2018) ketika diberikan pelatihan maka akan meningkatkan kemampuan kinerja lebih baik. Melalui pemahaman manajerial atas perannya sebagai pemimpin dan jantung organisasi, dan mampu menjalankan peran tersebut untuk membangun hubungan ke arah kinerja bawahannya. Terlebih pada masa yang tergolong situasi tidak menentu bagi perusahaan, dimana lebih memerlukan daya adaptabilitas dalam perubahan dan terkadang target kinerja tidak sesuai dengan rencana. Seorang manajerial diharapkan mampu berperan dalam pengambilan keputusan yang tepat dalam perusahaan.

Sehingga melalui pelatihan perusahaan berusaha memberikan fasilitasi atas penguasaan manajemen kepemimpinan untuk mendukung perbaikan kinerja manajerial dan mengeliminir adanya kekurangan. Pelatihan manajerial dapat dilakukan melalui fokus terhadap *skill, knowledge, ability* dan sikap atas pekerjaan. Sasaran pelatihan manajerial adalah memampukan manajerial mencapai target kerja perusahaan (Yusuf, 2016). Studi sebelumnya menyampaikan strategi apa yang tepat untuk menumbuhkan kapasitas pengelolaan pelatihan dalam pelatihan kepemimpinan. Efektifitas pelatihan kepemimpinan dideterminasikan seberapa efek pembelajaran dikuasai peserta sehingga kompetensi dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan (Capetta dan Magni, 2015).

Merujuk pada studi Hakim dan Dori (2017) atas bentuk pengabdian masyarakat melalui pelatihan bahwa jika permasalahan yang diangkat sesuai dengan kebutuhan peserta akan membuat antusiasme. Demikian juga disampaikan oleh Khadijah, Astuti, Ahmad (2017) jika hasil pelatihan dan pendampingan bagi masyarakat yang sesuai kebutuhan akan

memberikan ketertarikan mempelajari materi dan diskusi interaktif di dalam kegiatan. Maka bentuk Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan adalah Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Manajerial PT. Wahana.

Masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

(1) Bagaimana manajer mampu memahami peran dan fungsinya sebagai jantung organisasi, dapat menjadi pemimpin yang dengan karakteristik baik?

(2) Bagaimana manajemen kepemimpinan yang adaptif dapat dijalankan di PT. Wahana sesuai situasional yang dihadapi dan tetap mengarah pada kinerja unggul?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dilakukan kegiatan yang bertujuan untuk

(1) Memberikan pembekalan kepada para peserta pentingnya kepemimpinan, peran dan fungsi manajer dan ciri-ciri pemimpin yang baik. (2) Memberikan pembekalan kepada para peserta membangun hubungan atasan dan bawahan menuju kinerja unggul.

Luaran kegiatan mengacu pada tujuan dan manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan PKM. Tujuan kegiatan dalam pelatihan ini adalah: (1) Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan manajerial atas konsep fungsi, peran dan ciri pemimpin yang baik. (2) Meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan manajerial bagaimana membangun manajemen kepemimpinan yang adaptif dari hubungan dengan bawahan yang mengacu pada kinerja unggul.

METODE

Metode pelatihan yang baik adalah melalui proses pembelajaran dengan memberikan pengetahuan yang relevan kebutuhan peserta pelatihan (Suryanto, 2018). Maka metode pelatihan manajemen kepemimpinan manajerial ini, dilakukan melalui metode pembelajaran dan terdiri dari beberapa tahapan, mulai dari analisa kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Adapun metode pendekatan yang dipakai untuk mencapai tujuan pelatihan meliputi pemaparan materi dan diskusi interaktif. Dikarenakan jarak tim pengagas PKM (Tangerang) dengan PT. Wahana (Mojokerto) dan sedang berada pada kondisi pandemik covid-19 pada Maret 2021 maka seluruh rangkaian acara dilakukan secara daring berbasis jaringan online dengan media Google meet. Pemilihan media Google meet

atas permintaan mitra karena peserta pelatihan selama masa pandemik di perusahaan mengikuti proses pelatihan dan pertemuan dengan media tersebut. Alasan lain karena pihak mitra PKM telah sering menggunakan dalam proses pelatihan internal.

Semua materi disajikan dalam format *slide power point* (PPT) agar mudah dipahami dan tidak terlalu berat bagi peserta. Materi dipersiapkan oleh dua pembicara pada sesi 1 tentang *Who are Managers* dan sesi 2 *Leadership Management*. Selanjutnya koordinasi tim PKM dan mitra tetap dilakukan melalui komunikasi email, WA, telepon dan Zoom meeting. Seluruh peserta adalah manajerial level bawah dan menengah minimal adalah supervisor dengan jumlah 67 orang (terdiri dari 10 orang wanita dan 57 orang pria). Manajerial yang mengikuti pelatihan berasal dari departemen produksi, departemen finansial, departemen penjualan, departemen *quality control*, departemen *research and development*, departemen pemasaran, departemen sumber daya manusia (SDM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Manajerial ini melalui beberapa tahap dimulai dari analisis kebutuhan, Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi. Tahapan pelatihan yang baik dimulai dari analisis kebutuhan, yang diperlukan untuk memahami persoalan di lapangan agar materi disampaikan sesuai kebutuhan peserta pelatihan. Tahap perencanaan merupakan tahap persiapan administratif dan persiapan materi serta bagaimana pelaksanaan. Tahap pelaksanaan adalah kondisi implementasi proses pelatihan yang sudah dipersiapkan. Tahap evaluasi merupakan tahap yang menunjukkan umpan balik peserta atas efektifitas pelatihan (Noe, 2020).

Tahap Analisis Kebutuhan dan Perencanaan

Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui rapat online dengan tim HRD perusahaan untuk mencari tahu kebutuhan (situasi yang dihadapi) oleh mitra. Kemudian dilanjutkan wawancara dengan Direktur SDM PT. Wahana pada 15 Januari 2021. Berbasis analisis kebutuhan tema pelatihan telah diketahui. Kemudian tim memulai persiapan-persiapan seperti pembuatan proposal, menyiapkan materi dan narasumber sesuai keahlian pada materi yang dibawakan,

menyusun jadwal kedua belah pihak sepakati, konfirmasi narasumber/ pemateri, membuat flyer, mempersiapkan link pendaftaran peserta pelatihan. Rencana pelaksanaan dan jadwal pelatihan diinformasikan kepada peserta pelatihan melalui media sosial perusahaan Wahana. Kemudian persiapan materi dengan diskusi HRD perusahaan mitra, maka tim PKM mempersiapkan materi terkait.

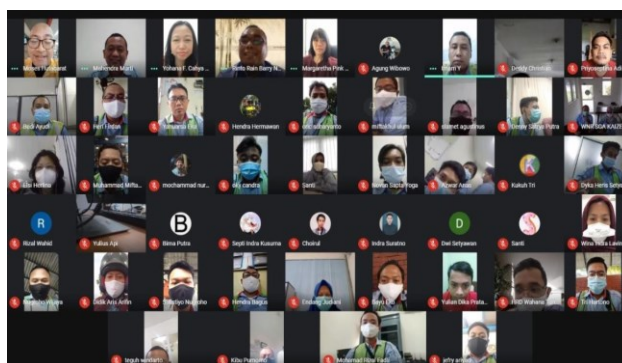
Tahap Pelaksanaan

Pada pelaksanaan bentuk kegiatan dalam PKM ini adalah:

(1) Sesi 1 *Who are Managers* Memberikan presentasi singkat pengetahuan manajemen kepemimpinan dengan menjelaskan mengenai apa itu seorang manajer ; Memberikan penjelasan mengenai pentingnya Sumber Daya Manusia dan manajer; Memberikan penjelasan mengenai apakah manajer sama dengan *leader*? ; Memberikan penjelasan mengenai tingkatan manajerial dan keahlian ; Memberikan penjelasan mengenai tingkatan-tingkatan yang ada dalam manajerial (gambar 1).

(2) Sesi 2 *Leadership Management* Memberikan penjelasan mengenai peran manajerial dan bagaimana membangun hubungan atasan bawahan yang berorientasi pada kinerja unggul ;. Memberikan tips-tips mengenai apa saja keahlian dasar apa saja yang dibutuhkan oleh seorang manajer (gambar 2). Suasana kegiatan pelatihan dengan peserta yang mengikuti nampak dari gambar 3. Peserta di perusahaan menggunakan screen di 3 ruang besar terpisah dimana satu ruang hanya terdiri dari 25 orang untuk tetap menjaga Protokol kesehatan Saat Pandemi Covid 19 jarak antar peserta di atur oleh tim departemen SDM PT. Wahana dan peserta yang tidak berada pada ruang sendiri harus memakai masker.

Pada bagian akhir pemaparan peserta diberikan kesempatan membahas kasus yang dihadapi di unit kerja, dan dilakukan diskusi secara interaktif (gambar 3). Selanjutnya untuk melihat efektifitas pelatihan sebagai bahan evaluasi diberikan kuesioner melihat perbedaan pemahaman pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan dan juga sebagai umpan balik .



Gambar 1 & 2: Penyampaian Materi Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Manajerial

Pada gambar yang menunjukkan sesi pertama dengan topik tentang *who are manager*, peserta diajak berdiskusi bahwa manajer yang mengarahkan pencapaian target kerja harus mampu memperlakukan SDM sebagai bagian aset strategis pada unit kerja. Kemudian membedakan peran manajer dan pemimpin, dimana pada PT. Wahana sebagai pabrikasi penghasil pipa harus melakukan sinergi dalam pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada hubungan baik atau hanya tugas. Selanjutnya berdiskusi tentang level manajerial yang berbeda implementasinya memerlukan keahlian dalam porsi yang berbeda sesuai teori Minzberg

(Dessler, 2018). Selanjutnya untuk perbedaan generasi dimana para manajer kebanyakan adalah kaum milenial harus juga mampu beradaptasi dengan generasi X yang dipimpin. Atau sebaliknya, ketika manajer adalah generasi X harus memahami nilai dan etos kerja generasi milenial. Sesuai Untuk memperkecil gesekan dan tetap berfokus pada pencapaian tugas, manajer perlu mempraktekkan komunikasi terbuka termasuk dalam standar kerja. Selanjutnya peserta diminta merefleksikan diri apakah sudah memiliki karakter sebagai pemimpin yang baik.

Pada kegiatan Gambar menunjukkan kondisi penyampaian materi dan diskusi

interaktif pada topik *Leadership Management*. Pada sesi ini peserta diajak berdiskusi tentang kebutuhan manajer bersikap dan berperilaku sebagai pemimpin. Kemudian berlanjut pada bagaimana peran pemimpin dalam pelaksanaan aplikasi kekuasaan yang dimilikinya. Kemudian pengenalan atas konsep kepemimpinan, dan model mana yang sesuai dengan unit kerja melihat target pekerjaan, sifat pekerjaan, dan tipikal bawahan pelatihan (Jones, Fraser, Randall, 2018).

Gambar 2 menunjukkan suasana pelatihan berlangsung akrab dan peserta tetap dapat bertanya secara langsung atau menuliskan pada kolom percakapan di Google Meet untuk kemudian dibacakan moderator dan dibahas oleh narasumber. Kemudian peserta dapat mengkaitkan dengan situasi kerja riil. Setelah penyampaian materi dan diskusi interaktif, peserta menyimak pemaparan simpulan oleh Tim Departemen SDM PT. Wahana. Kemudian narasumber masih mempersilahkan peserta jika ada pertanyaan lanjutan di luar forum sebagai fungsi konsultatif untuk disampaikan melalui email.

Berdasarkan diskusi dengan peserta pelatihan pada sesi 1 beberapa manajer menyatakan mereka selama ini belum banyak memotivasi pencapaian target kinerja melalui pendampingan dan *coaching*. Sifat instruksi yang diberikan adalah *top down*, *formal* dan membuat beberapa pekerja senior merasa kurang nyaman dan mengabaikan instruksi dan berakibat masih terjadi kesalahan dalam proses kerja menjadi tidak efektif. Untuk itu selanjutnya para manajerial peserta pelatihan manajemen kepemimpinan PT. Wahana, menyatakan sebagai seorang pemimpin mereka perlu melakukan pendekatan yang memotivasi, membimbing melalui komunikasi dan mengingatkan tentang umpan balik hasil kerja. Termasuk juga pada divisi non produksi, dimana pertemuan yang membahas hasil kerja dilakukan secara daring membutuhkan agenda lebih sering dalam tindak lanjut pekerjaan. Sesuai pernyataan Nurhayat (2016) bahwa teknik pendampingan dan *coaching* selain dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan juga dapat secara adaptif dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan manajerial.

Hasil diskusi interaktif menghasilkan langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh manajerial PT. Wahana dalam melakukan *coaching* sebagai pemimpin unit kerja dengan:

(1) Membangun percakapan dengan bawahan

untuk mencari permasalahan yang dihadapi bawahan dalam pekerjaan dan apa yang menjadi aspirasinya.

(2) Menetapkan tujuan bersama berdasarkan target kerja perusahaan dan potensi bawahan atau berfokus pada hal yang positif.

(3) Menyusun rencana tindakan bersama berdasar sumber daya yang ada di unit kerja. Sambil dapat memotivasi menentukan pengembangan kinerja lebih baik.

(4) Secara rutin meninjau pencapaian hasil dan melihat apa yang masih harus diperbaiki secara fleksibel.

(5) Melaporkan hasil pendampingan kepada atasan para manajerial agar top manajerial dapat menyusun rencana strategis berkenaan dengan sumber daya manusia di PT. Wahana.

Tahap Evaluasi

Tahapan berikutnya adalah evaluasi sebagai umpan balik yang mengukur atas dampak pelatihan apakah sudah tercapai sesuai tujuan pelatihan. Dampak pelatihan dapat dikatakan telah tercapai apabila terdapat respon pemahaman yang positif dari peserta pelatihan. Pada tahap evaluasi peserta pelatihan mengisi kuesioner umpan balik yang disediakan via link oleh tim PKM. Hasil umpan balik nampak pada tabel 1 di bawah ini tentang motivasi penerapan hasil pelatihan manajemen kepemimpinan.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Umpan Balik

Pernyataan	Termotivasi	Biasa Saja	Tidak Termotivasi
Segera menerapkan materi pelatihan di unit kerja	86%	9%	5%
Total =100%			

Tabel 1 hasil atas umpan balik peserta pelatihan menunjukkan mayoritas peserta merasakan termotivasi untuk menerapkan materi pelatihan di unit kerja. Artinya materi yang disampaikan dapat memotivasi serta membuat perubahan pemahaman dalam menjalankan manajemen kepemimpinan oleh masing-masing peserta manajerial level bawah sampai menengah. Hal ini sesuai studi terdahulu tentang efektifitas pelatihan manajemen akan ditentukan oleh peserta, materi pelatihan, narasumber, metode dan tujuan pelatihan manajemen (Sirait, 2016).

Efektifitas pelatihan dapat dibuktikan

dalam penerapan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Northouse, 2016; Komara dan Luwis, 2017). Dapat dinyatakan bahwa materi pelatihan mudah dipahami dan telah sesuai dengan harapan dari peserta pelatihan manajemen kepemimpinan manajerial PT. Wahana. Berdasarkan hasil kuesioner umpan balik juga diperoleh data bahwa 90% peserta mengakui materi pelatihan mudah dipahami sehingga mereka merasa mendapatkan wawasan dan pengetahuan baru. Sesuai dengan Haryati (2019) yang menyatakan pemahaman peserta pelatihan atas suatu materi baru merupakan proses pembelajaran awal untuk diterapkan pada pekerjaannya.

Sesuai penjelasan materi pada sesi 1 dan sesi 2 kepemimpinan merupakan suatu proses yang tidaklah mudah saat pemimpin berusaha memengaruhi bawahan dalam unit kerja demi pelaksanaan pekerjaannya sesuai visi, misi dan target kerja. Diharapkan melalui pemahaman manajer sebagai pemimpin di unit kerja dapat meningkatkan efektifitas pencapaian tujuan perusahaan (Syahril, 2019; Griffin, Phillips, Gully, 2020). Sebagai perusahaan pabrikasi penghasil pipa yang cukup terkenal di Indonesia, PT. Wahana memerlukan manajer yang mempunyai sifat kepemimpinan positif seperti memegang nilai-nilai kerja organisasi, etika bisnis, ciri kepribadian positif dan pengetahuan serta keahlian atas bidang kerja. Sesuai studi Nirpiansyah (2019) dan Fibriany (2019) bahwa melalui pelatihan kepemimpinan manajerial yang efektif diharapkan dapat memperoleh kompetensi manajerial sebagai pengetahuan lunak sesuai tugas dan jabatan yang bermanfaat bagi perusahaan. Sehingga bermuara pada peningkatan kinerja individu manajer, bawahan dan kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan mulai tahap analisis kebutuhan sampai evaluasi kegiatan PKM Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Manajerial PT. Wahana yang telah dilaksanakan pada Rabu, 3 Maret 2021 via daring Google Meet dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan manajerial level bawah dan menengah di perusahaan mitra PKM tentang bagaimana melakukan manajemen kepemimpinan yang adaptif di unit kerja dan tetap berorientasi pada pencapaian kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan antusiasme peserta akan melaksanakan

pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan di unit kerja masing-masing. Hanya 5% (4 peserta) yang menyampaikan tidak termotivasi karena mereka dalam akhir Maret 2021 akan menjalani pensiun dini. Respon peserta baik dan dalam sesi diskusi beberapa peserta menyampaikan rasa terima kasih dapat mengikuti pelatihan yang menambah pengetahuan, wawasan terkait bagaimana peran dan fungsi manajerial sebagai pemimpin dapat diarahkan secara adaptif sesuai kinerja yang diharapkan.

Sehingga manfaat pelatihan ini bagi perusahaan mitra PKM adalah mampu memberikan pengetahuan untuk peserta dalam meningkatkan kinerja kepemimpinan di masing-masing unit kerja. Serta meningkatkan kemampuan peserta untuk mewujudkan perilaku sesuai ciri kepemimpinan yang positif dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi kerja dan bawahan. Yang menjadi saran kegiatan PKM selanjutnya adalah menjalankan pada perusahaan lain baik instansi swasta ataupun pemerintah dengan topik sama. Pengembangan lanjutan pelatihan manajerial dalam manajemen kinerja di PT. Wahana sebab kinerja yang baik adalah kinerja yang disesuaikan dengan target organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Capetta, Rosella & Magni, Massimo. (2015). Locus of Control and Individual Learning: The Moderating Role of Interactional Justice. *International Journal of Training and Development*, 19 (2), 110-124.
- Dessler, G. (2018). *Fundamental of Human Resource Management*. Pearson.
- Fibriany, F. W. (2019). Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 19(1), 9-14.
- Griffin, R. W., Phillips, J., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, MA: Cengage.
- Hakim, Dori Lukman. (2017). Pelatihan Pembuatan Bahan Ajar Matematika Media Prezi. *Journal of Community Service*, 2 (2), 157 – 163.

- Haryati, R.A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1): 91-98.
- Hersona, Sonny, & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017: 528-537.*
- Jones, C., Fraser, J., & Randall, S. (2018). The evaluation of a home-based paediatric nursing service: concept and design development using the Kirkpatrick model. *Journal of Research in Nursing*, 23(6), 492–501.
- Khadijah, K., Astuti, W. W., & Ahmad, F. (2017). Deskripsi Kemampuan Membuat Soal Interaktif Mahasiswa Calon Guru di STKIP-PI Makassar. *Saintifik*, 3(1), 69-76.
- Komara, A.H., dan Luwis, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio*, 4 (1):11-20.
- Mishra., Adya., & Mahapatra, M. (2018). Servant Leadership A Necessity For Competitive Advantage. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR) Volume 7, No.2, February 2018: 40-44.*
- Nispiansyah. (2019). Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Hasil Pelatihan Peserta Diklatpim III dan IV Tahun 2019 di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud. *Jurnal Sumber Daya Aparatur, Volume 1 No. 2 November 2019:189-207*
- Noe, A.R. (2020). *Employee Training and Development Eighth Edition*. McGraw-Hill Irwin.
- Northouse, P.G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. 7th Edition. Los Angeles: Sage Publications
- Nurhayat, D. (2016). Evaluasi dan Pengembangan Model Coaching Dalam Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Wacana Kerja Volume 19, Juni 2016: 89-120.*
- Schemerhorn, J.R. (2018). *Introduction to Management*. Willey.
- Sirait, J.T. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Suryanto, A. (2018). Strategi Peningkatan Efektifitas Pelatihan Kepemimpinan: Telaah Teoretis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator, Vol 14(1) : 69-86.*
- Syahril, S. Teori-Teori Kepemimpinan. (2019). *Ri'ayah, Vol 4(2), Desember 2019: 2018-215.*
- Yusuf.(2016). Peranan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Psikologi. 5 (3).*