

PENYUSUNAN MODUL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Yuditia Prameswari¹, Caren Chaylaurent²

yuditia.p@univbatam.ac.id¹, c3laurent@gmail.com²
Program Studi Psikologi Universitas Batam

Abstrak: Modul yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan sebuah *training*. Oleh karena itu, modul *training* penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan *training* yang akan diberikan kepada karyawan baik dari segi waktu, dana, fasilitas dan tenaga. Pengembangan *modul training* ini menggunakan metode *focus group discussion* dan observasi. Modul yang dikembangkan akan digunakan karyawan PT. Karya Teknik Utama pada level supervisor dan manager yang berjumlah 280 orang. Modul disusun pada bulan Oktober 2021 hingga Januari 2022. Berdasarkan data lapangan, belum ada *training* yang dilakukan oleh perusahaan yang disebabkan oleh belum tersusunnya modul *training* yang mengungkap *Knowledge, Skills, Abilities and Other Characteristics (KSAOs)*. Fenomena tersebut berdampak pada pengembangan wawasan dan keterampilan karyawan, yang nantinya dikhawatirkan juga mempengaruhi pengembangan organisasi. Modul ini berguna untuk mengembangkan pengetahuan karyawan mengenai kepemimpinan dan menjadi pedoman untuk *trainer* dalam merancang *training*.

Kata kunci: Analisis kebutuhan pelatihan; Penyusunan modul; Pelatihan kepemimpinan Pengembangan karyawan, KSAOs

Abstract: Modules is an important role in the success of a training program, since they can increase the effectiveness and efficiency of the training program by making use of time, resources, facilities, and energy. It was developed through Focus Group Discussion and observation. The developed module will be used by 280 employees of PT. Karya Teknik Utama at the supervisor and manager level. The modules are compiled from October 2021 to January 2022. According to field data, the company has not conducted any training because training modules that identify Knowledge, Skills, Abilities, and Other Characteristics (KSAOs) have not been compiled. As a result, employee insights and skills are impacted, which eventually affects organization development. This training module is useful for training leadership skills among employees, as well as a guide for trainers in designing effective programs.

Keywords: Training need analysis; Module establishment; Leadership Training; Employee development, KSAOs

PENDAHULUAN

Modul merupakan salah satu media pembelajaran yang dapat digunakan sebagai media transformasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja kepada peserta pelatihan untuk mencapai kompetensi tertentu

berdasarkan program yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Sumini, 2018) serta berisikan komponen dan petunjuk yang jelas sehingga peserta didik dapat mengikuti secara runut tanpa campur tangan pengajar (PUSDIKLAT

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, 2021). Modul yang baik merupakan kunci keberhasilan sebuah *training* yang nantinya berguna untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengembangan rancangan *training* yang akan diberikan kepada karyawan baik dari segi waktu, dana, fasilitas dan tenaga (Dinas Pendidikan, 2021). Selain itu, juga berguna untuk menjadi pegangan bagi *trainer* guna mempersiapkan *Training Need Assessment* atau analisis kebutuhan pelatihan yang merupakan suatu langkah yang dilakukan sebelum melakukan pelatihan dan merupakan bagian terpadu dalam merancang pelatihan untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang materi, alokasi waktu tiap materi, dan strategi pembelajaran yang sebaiknya diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan agar pelatihan bermanfaat bagi peserta pelatihan (Suyono, 2018). Mendesain sebuah *training*, tidak bisa tidak lepas dari konsep *Knowledge, Skills, Attitude, Others (KSAOs)* karena konsep tersebut dapat diterapkan pada hampir semua bentuk sistem pendidikan selain itu juga dapat digunakan untuk analisa efektifitas sistem yang sudah berjalan atau untuk merancang sistem pendidikan sesuai kebutuhan (Harimurti, 2020). Modul yang dikembangkan berguna dalam meningkatkan pengetahuan atau *knowledge* karyawan.

PT. Karya Teknik Utama Shipyard berdiri pada tahun 1982 hanya sebagai bengkel kelautan sederhana di Jalan Kakap – Marunda, Jakarta (KTU SHIPYARD, 2020). Kini PT. Karya Teknik Utama Shipyard telah

melebarkan sayap bisnisnya di bidang pelayaran angkutan kargo kontainer dan curah berbasis transportasi kapal laut yang membangun produk seperti kapal tunda, tongkang, tanker, dan kargo umum (TrustNews.Id, 2021). Seiring bertumbuhnya perusahaan, jumlah karyawan juga akan semakin meningkat. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan.

Dari data yang didapatkan, perusahaan masih belum menyusun sebuah modul *training* yang nantinya dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya, padahal karyawan merupakan aset bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat diraih karena adanya karyawan yang kompeten dalam perusahaan tersebut. Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri namun, untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program *training* dan pengembangan bagi setiap karyawan di perusahaannya (Rivai & Veithzal, 2014). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu mengenai tentang analisis kinerja pegawai sebelum dan sesudah *training* pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan antara sebelum dan sesudah *training* terhadap kinerja pegawai (Gusriani, 2020). Hasil ini sesuai dengan teori pengembangan sumber daya manusia yaitu suatu proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012).

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dirumuskan bahwa *training* merupakan faktor penting untuk kemajuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan dari studi ini adalah untuk memperoleh suatu panduan *training* yang sesuai serta dapat meningkatkan pengetahuan karyawan PT. Karya Teknik Utama Shipyard.

Agar seseorang dapat mempelajari sesuatu dengan baik, maka mereka harus mendengarnya, melihatnya, mempertanyakannya, mendiskusikannya dengan teman sebaya, dan melakukannya. Metode *training* dibuat untuk meningkatkan partisipasi, menghidupkan suasana belajar, memperdalam pemahaman, dan mendorong pengaplikasian (Melvin L. Silberman, 2015). Program training memiliki karakteristik adanya aktivitas, variasi, dan partisipasi. Secara spesifik terdapat delapan kualitas yang membuat *training* berhasil, yaitu (Melvin L. Silberman, 2015): 1. Materi dengan level moderat, 2. Keseimbangan pembelajaran antara *affective*, *behavioral*, dan *cognitive (ABC Learning)*, 3. Variasi pendekatan pembelajaran, 4. Kesempatan untuk partisipasi kelompok, 5. Memanfaatkan pengalaman partisipan, 6. Memanfaatkan konsep dan keterampilan yang telah dipelajari sebelumnya, 7. Pemecahan masalah dalam kehidupan nyata, 8. Membuat perencanaan masa depan. Berikut ini adalah langkah-langkah yang digunakan sebagai panduan umum dalam merancang program training (Melvin L. Silberman, 2015) 1. Menentukan kebutuhan pelatihan dan partisipan (*Training Need Analysis*), 2. Menentukan tujuan pembelajaran secara

umum, 3. Menspesifikan objek pembelajaran, 4. Merancang aktivitas pelatihan, 5. Mengatur susunan aktivitas pelatihan secara sistematis mulai dari pembukaan sampai penutupan, 6. Membuat rencana yang lebih detail, 7. Merevisi detail rancangan, 8. Mengevaluasi hasil keseluruhan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dirumuskan permasalahan yaitu, bagaimana menentukan modul *training* yang cocok dengan visi misi organisasi serta bisa segera diterapkan di organisasi. Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari studi ini adalah pembuatan modul *training* yang dibutuhkan untuk karyawan PT. Karya Teknik Utama Shipyard.

METODE

Metode yang digunakan pada penyusunan modul ini adalah dengan cara pelaksanaan *Focus Group Discussion* yang berarti suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok (Binus, 2014) dan observasi yang merupakan teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden (Sugiyono, 2017). Target sasaran pemberian modul *training* yang dikembangkan adalah karyawan PT. Karya Teknik Utama pada tingkat supervisor dan manager yang berjumlah 280 orang. Modul ini disusun pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Januari 2022

HASIL

Tabel 1. MODUL TRAINING

Sesi	Durasi	Tema Kegiatan	Tujuan Belajar	Metode	Media
1	15'	Pengenalan <i>Trainer</i> dengan <i>trainee</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Trainer</i> memberikan pengenalan singkat terhadap tujuan <i>training</i> yang akan dilakukan 2. Mencairkan suasana <i>training</i> sehingga atmosfer kelas menjadi lebih rileks 3. <i>Trainee</i> saling mengenal teman-teman, fasilitator & ko-fasilitator 	Games (<i>voice behavior</i>) Ceramah	Microphone Bola
2	5'	Harapan <i>Training</i>	Menggali tentang apa yang <i>trainee</i> ingin dapatkan dari <i>training</i> ini dan mengetahui harapan <i>trainee</i> nantinya setelah mereka mendapatkan informasi selama <i>training</i> .	Interaksi	Microphone
3	5'	Deskripsi Program <i>Training</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan sesi-sesi yang akan dilakukan dalam <i>training</i> hari ini 2. Menjelaskan harapan-harapan <i>trainer</i> dalam kegiatan hari ini 3. Menunjukkan PIC yang akan melakukan sesi-sesi pada hari ini 	Ceramah	Microphone
4	25'	Mengapa memerlukan <i>Leadership Training</i> ?	Menjelaskan mengapa tetap memerlukan <i>Leadership Training</i>	Ceramah Interaksi	Microphone Powerpoint Proyektor Pointer <i>WorkSheet</i>
5	65'	Apa itu <i>Leadership</i> ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan definisi <i>Leadership</i> 2. Menjelaskan prinsip <i>Leadership</i> 3. Menjelaskan kompetensi yang mengimbangi kompetensi <i>leadership</i> 4. Menjelaskan kriteria seorang pemimpin 5. Menjelaskan mengenai <i>follower</i> 	Ceramah Games Interaksi	Microphone Powerpoint Proyektor Pointer Kertas A4 Penutup mata Tape
6	20'	<i>Break</i>			
7	90'	<i>Motivation & Influencing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Trainee</i> mengenal tipe memotivasi dan mempengaruhi orang lain 2. <i>Trainee</i> memahami beberapa cara meningkatkan motivasi 3. <i>Trainee</i> memahami "<i>Influence Strategic</i>" 	Ceramah Games (Persuasi)	Microphone Powerpoint Proyektor Pointer <i>Post it</i>
8	30'	Penutup : <i>Finale Debriefing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan benang merah dari awal dimulainya <i>training</i> ini sampai dengan tema terakhir yang diberikan kepada <i>trainee</i>. 2. <i>Trainee</i> dapat menarik kesimpulan yang komprehensif mengenai materi yang diberikan selama <i>training</i> berlangsung. 	Diskusi Interaksi	Microphone Powerpoint Proyektor
9	15'	Penutup : Evaluasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan konfirmasi dari <i>trainee</i> apakah sudah memiliki 	Interaksi	Microphone Kuesioner

<p><i>Training</i> Hari ini</p>	<p>bayangan bagaimana kedepannya “membawa” bawahan untuk berkontribusi lebih lagi untuk perusahaan</p> <p>2. Mendapatkan input atau masukan dari <i>trainee</i> mengenai keseluruhan acara. Baik isi materi, cara pemberian materi, dan lainnya yang dapat membuat <i>training</i> menjadi lebih baik</p>
---------------------------------	---

Kegiatan (sesi 1) akan dimulai dengan perkenalan *trainer* dengan *trainee*, menjelaskan tujuan *training* yang akan dilakukan selain itu juga bertujuan untuk mencairkan suasana *training* sehingga atmosfer kelas menjadi lebih rileks serta *trainee* dapat saling mengenal teman-teman, fasilitator & ko-fasilitator, waktu yang dibutuhkan sekitar 15 menit. Sesi ini dimulai dengan menginstruksi *trainee* untuk dapat membuat lingkaran, setelah itu *trainee* diberikan instruksi jika bola berada di lemparkan ke arahnya *trainee* harus memperkenalkan diri. Permainan akan *trainer* mulai dengan bola di tangannya dan memperkenalkan diri, Setelah selesai *trainer* melemparkan bola ke salah satu *trainee*, dan *trainee* memperkenalkan dirinya lalu melempar ke *trainee* lain sampai semua *trainee* mendapat giliran. Pada akhir sesi *trainer* menjelaskan bahwa menjadi *leader* juga memerlukan *training* atau membiasakan diri untuk berani berbicara didepan umum dan secara tiba-tiba. Oleh karena itu, *training* mengenai *leadership* diperlukan. Media yang diperlukan pada sesi ini berupa *microphone* dan bola. Sesi selanjutnya (sesi 2, 3 dan 4) *trainer* akan menggali serta menyampaikan harapan dari *training* yang dilakukan, menjelaskan *training* seperti apa yang dilakukan serta mengapa *leadership*

training penting. Sebelum sesi ini berakhir, *trainer* akan meminta *trainee* mengisi *worksheet* yang ada. Total waktu yang yang dibutuhkan sekitar 35 menit, sesi ini berupa sesi interaksi dan ceramah sehingga media yang dibutuhkan berupa *microphone* dan *worksheet*.

Berikutnya pada tahap (sesi 5) ini *trainer* menjelaskan definisi *leadership*, prinsip *leadership*, kompetensi yang mengimbangi *leadership*, kriteria seorang pemimpin dan menjelaskan secara singkat mengenai *follower*. Selain menjelaskan teori, *trainer* akan membawa suatu permainan. *Trainer* akan memberikan instruksi untuk membagi menjadi beberapa kelompok serta memilih *leader* setiap kelompoknya tugas *leader* harus membuka jalan dengan cara meletakkan kertas A4 di lantai, anggota kelompok pertama harus melangkah di setiap kertas yang sudah *leader* kelompok letakkan dengan mata tertutup dan dilanjutkan dengan anggota kelompok pertama menuntun anggota kelompok ketua, anggota kelompok kedua melakukan hal yang sama dengan anggota kelompok ketiga dan seterusnya juga dengan mata tertutup. Setelah permainan selesai *trainer* akan meminta *trainee* mengisi *worksheet* yang ada. Media yang diperlukan berupa *microphone*,

powerpoint, proyektor, *pointer*, kertas A4, penutup mata, *tape* sebagai garis *finish*, *worksheet* dan sesi ini memakan waktu sekitar 65 menit. *Trainer* menjelaskan tujuan dari game ini adalah bagaimana seorang leader dapat menuntun anggotanya menuju tujuan yang sudah ditetapkan.

Materi selanjutnya (sesi 7) *trainer* akan menjelaskan tipe memotivasi dan mempengaruhi orang lain serta pendekatan seperti apa yang harus digunakan pada situasi yang berbeda, selain itu *trainee training* juga dijelaskan mengenai “*Influence Strategic*”. Setelah pemberian teori, *trainer* akan memberikan instruksi untuk memulai permainan berikutnya yaitu *trainee* masih akan berada dalam kelompok sebelumnya, dan *trainer* memberikan *clue* melalui *post it* yang dipegang (contoh: binatang, makanan, dll) jawaban yang benar hanya ada 1 (contoh: ayam panggang), disini fasilitator akan membagikan *post it* kepada 2 orang yang berbeda (*random* dari kelompok manapun), Isi *Post it* yang diberikan hampir sama (contoh: ayam goreng & ayam panggang), *Trainee* yang memegang *post it* harus mengambil follower sebanyak-banyaknya. *Trainee* yang sudah menjadi follower membantu *Leader* (*Trainee* yang memegang *post it*) untuk mencari *follower* berikutnya. Pada akhir sesi, *trainer* menjelaskan sesi ini bertujuan untuk mengenal dan mencoba untuk mempengaruhi seseorang walaupun sebelumnya setiap orang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Pada sesi ini membutuhkan media yang berupa *microphone*, powerpoint,

proyektor, *pointer*, *post it* dan akan membutuhkan waktu sekitar 90 menit.

Training ini ditutup dengan (sesi 8 dan 9) *trainer* akan memberikan benang merah dari awal dimulainya *training* ini sampai dengan tema terakhir yang diberikan kepada *trainee training* guna *trainee* dapat menarik kesimpulan yang komprehensif mengenai materi yang diberikan selama *training* berlangsung selain itu, *trainee* akan diminta menyuarakan pendapat mengenai bayangan bagaimana kedepannya *trainee* “membawa” bawahan untuk berkontribusi lebih lagi untuk perusahaan. Pada sesi ini *trainer* juga akan memberikan kuesioner mengenai kesan dan saran serta *insight* apa yang *trainee* dapatkan atas kegiatan yang dilakukan guna perbaikan dimasa depan. Sesi ini akan membutuhkan waktu sekitar 45 menit dan membutuhkan media berupa *microphone*, powerpoint, proyektor dan *worksheet*. Penulis berharap dengan adanya modul *leadership training* yang dibuat, dapat menambah wawasan karyawan PT. Karya Teknik Utama Shipyard serta menjadi panduan training yang akan dilaksanakan pada waktu mendatang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas bahwa *training* yang akan dilaksanakan pada perusahaan, terlebih dahulu membutuhkan modul untuk menjadi pedoman *trainer* dalam membuat rancangan kegiatan yang akan dilakukan serta meningkatkan tingkat efektivitas dan efisiensi baik dari segi waktu, dana,

fasilitas dan tenaga. Dengan adanya modul *training* juga berdampak pada peningkatan pengetahuan karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai dampak penggunaan modul pendidikan kesehatan terhadap peningkatan pengetahuan petugas puskesmas, terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan antara sebelum dan sesudah *training* terhadap kinerja pegawai (Risnah & Irwan, 2019). Penelitian ini juga didukung oleh (Jumiyati, Nugrahaeni, & Margawati, 2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Modul Terhadap Peningkatan Pengetahuan Sikap dan Praktek Kader Dalam Upaya Pemberian Asi Eksklusif menunjukkan adanya perbedaan pengaruh penggunaan modul, lebih meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dibanding pelatihan tanpa menggunakan modul.

Berdasarkan data lapangan, ketidakjelasan pengdelegasian tugas, kurangnya akuntabilitas dan minim komunikasi mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Fenomena ini memicu konflik yang pada dasarnya tidak perlu terjadi antar karyawan. Tidak adanya modul membuat karyawan tidak memiliki navigasi dalam membawa timnya guna mencapai tujuan bersama dengan efektif dan efisien serta meminimalisir perselisihan antar karyawan.

Modul yang dirancang terfokus hanya pada aspek wawasan dan pengetahuan (*knowledge*) karena tujuannya adalah untuk mengenalkan konsep-konsep *training* secara umum. Adapun modul yang dikembangkan

yaitu modul *Leadership Training* yang didasarkan dari hasil data observasi dan *Focus Group Discussion* yang dilakukan oleh manajemen. Data lain yang terungkap adalah pernyataan bahwa seiringnya berjalannya waktu dan usia yang semakin bertambah, mengakibatkan kinerja karyawan semakin terbatas dan perlu dirancang sebuah program regenerasi dan kaderisasi demi terwujudnya visi misi organisasi jangka panjang dan keberlangsungan kualitas karyawan secara kontinyu. Fenomena ini membuat perusahaan rawan jika salah seorang karyawan senior memilih untuk pensiun atau mengundurkan diri, karena dengan tidak adanya pengganti melalui proses regenerasi dan kaderisasi yang sesuai, mengakibatkan kedudukan tersebut harus dipegang tanpa adanya kemampuan dan wawasan tentang kepemimpinan sebagai penyangga.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aprilita, 2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah mampu menjadi pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan memotivasi karyawannya, serta memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan merupakan aset perusahaan karena faktor terbesar dari keberhasilan perusahaan karena adanya karyawan yang kompeten dalam perusahaan tersebut. Penting untuk perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan demikian mereka

akan merasa bersyukur dan sejahtera (Prameswari, 2019) sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja mereka (Fauziyyah & Luzvinda, 2017). Kualitas kinerja yang baik memberikan dampak positif pada karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan sebuah program *training* dan pengembangan untuk karyawan namun, *training* yang dibutuhkan belum pernah terlaksana pada PT. Karya Teknik Utama Shipyard.

KESIMPULAN

Dengan adanya modul *leadership training* dapat membantu perusahaan dalam menyediakan media pembelajaran yang digunakan sebagai media transformasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja kepada peserta pelatihan untuk mencapai kompetensi tertentu. Selain itu, juga bermanfaat untuk menjadi rancangan *training* guna meningkatkan kualitas hasil *training* yang akan dilakukan pada masa mendatang. Modul *leadership training* yang disusun diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai *leadership training* sesuai dengan penyusunan modul yang dilakukan.

Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa dengan adanya modul *training leadership* yang tersusun dengan sistematis, diharapkan dapat menjadi *guidance* (panduan) bagi *trainer* di level Supervisor dan Manager untuk dapat diimplementasikan sehingga mampu menghasilkan karyawan yang memiliki konsep dan wawasan yang kuat tentang kepemimpinan serta memiliki keterampilan untuk melakukan aktivitas kepemimpinan dengan menerapkan

Knowledge, Skills, Abilities and Other Characteristics (KSAOs).

Modul Training yang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas organisasi tidak hanya *leadership training* namun juga beberapa *training* seperti *communication skill training*, *problem solving skill training*, *time work training*, *time management training*, *emotional intelligence training* dan tentu saja masih banyak lainnya. Modul *leadership training* diharapkan dapat diberikan kepada setiap tingkat jabatan guna dapat memperoleh wawasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilita, B. (2012). *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio menurut Persepsi Karyawan dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif* (Studi Pada Bank BRI Cabang Wates).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Binus. (2014, Agustus 28). *Focus Group Discussion*. Retrieved from <https://qmc.binus.ac.id/2014/08/28/focus-group-discussion/>
- Dinas Pendidikan. (2021, Maret 8). *Pembelajaran Modul Belajar dan Berbagi*. Retrieved from <https://dispendik.malangkab.go.id/pd/detail?title=dispendik-opd-pembelajaran-modul-belajar-dan-berbagi>
- Fauziyyah, A., & Luzvinda, L. (2017). *Effect of job satisfaction and gratitude on organizational citizenship behavior*. TAZKIYA journal of Psychology.
- Gusriani. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*.

Harimurti, D. (2020). *Pengembangan Model Pelatihan Internal (Analisis Kebutuhan, Evaluasi Aplikasi dan Pelatihan)*. Anima, Indonesian Psychological Journal, 337-351.

Jumiyati, Nugrahaeni, & Margawati, A. (2014). *Pengaruh Modul terhadap Peningkatan Pengetahuan, Sikap dan Praktek Abstrak Kader dalam Upaya Pemberian Asi Eksklusif*. Gizi Indon, 19-28.

KTU Shipyard. (2020). Retrieved from <https://www.ktushipyard.com>

Melvin L. Silberman, E. B. (2015). *A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples, and Tips*. Ney Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Prameswari, Y. (2019). *Peran Gratitude (Kebersyukuran) terhadap Pemenuhan Psychological Well-Being pada Tenaga Kesehatan*. Khazanah Ilmu Berazam, 722-731.

PUSDIKLAT Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. (2021, May 26). *Modul dan Buku Cetak, Apa Perbedaannya?* Retrieved from <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/berita/read/71/modul-dan-buku-cetak-apa-perbedaannya>

Risnah, & Irwan, M. (2019). *Dampak Penggunaan Modul Pendidikan Kesehatan terhadap Peningkatan Pengetahuan Petugas Puskesmas*. Lentera Pendidikan, 284-291.

Rivai, & Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sumini. (2018). *Pengembangan Modul Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan di Balai Latihan Kerja*. Ruang Ki Sarino Mangunsaskoro Direktorat Pascasarjana UST (pp. 75-86). Boyolali: Balai latihan Kerja Kab. Boyolali.

Suyono, H. (2018). *Modul Praktek Lapangan Mata Kuliah Perancangan dan Pengembangan Pelatihan*.

TrustNews.Id. (2021, November 04). *Penandatanganan MOU antara PT Djakarta Lloyd (Persero) dengan PT Karya Teknik Utama Shipyard*. Retrieved from

<https://www.trustnews.id/read/1516/Penandatanganan-MOU-antara-PT-Djakarta-Lloyd-Persero-dengan-PT-Karya-Teknik-Utama-Shipyard>