

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan yang esa atas nikmat, karunia dan berkah yang diberikan kepada kami sehingga kami dapat melaksanakan dan menyelesaikan laporan kegiatan pengabdian kepada staff hotel Noormans dengan baik.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Rektor UNAKI Semarang, Ketua LPPM UNAKI, Dekan Fakultas Psikologi UNAKI dan semua staf Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UNAKI yang telah memberi kesempatan kepada kami untuk melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Terima kasih kami ucapkan pula kepada Ibu Mita Anistya yang telah membantu terlaksananya program pengabdian untuk para Staff hotel di lingkungan Noormans.

Tak lupa pula kami sampaikan penghargaan dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para Staff dari berbagai divisi yang berbeda atas partisipasi aktif dalam program pengabdian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan berkah kepada para Staf sekalian atas semua kebaikan dan dukungan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat kami. Kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penyusunan laporan ini. Masukan maupun kritik yang membangun sangat kami nantikan agar hasil pengabdian ini dapat lebih bermanfaat di kemudian hari.

Akhirnya kami berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 20 Maret 2023

Tim Pengabdian

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Analisis Situasi.....	1
B. Perumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Kegiatan	3
D. Manfaat Kegiatan	3
E. Review Kepustakaan.....	4
BAB II TARGET DAN LUARAN.....	5
BAB III METODE PELAKSANAAN.....	6
A. Pendekatan Pembinaan	6
B. Metode Pelaksanaan	9
BAB IV KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI	10
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	11
A. Hasil	11
B. Pembahasan.....	13
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	17
A. Simpulan	17
B. Saran.....	17
DAFTAR PUSTAKA	18
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	19

BAB I

PENDAHULUAN

A. ANALISIS SITUASI

Tujuan dari suatu perusahaan yaitu bagaimana apa yang telah direncanakan diawal dapat terwujud. Dalam mewujudkan rencana yang dibuat maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada. Karyawan merupakan kunci sukses dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan (Siahaan dan Simatupang, 2015, hal. 14). Kualitas dari SDM yang ada ditentukan dari sistem di bidang SDM ini sanggup dalam menjaga dan memuaskan apa yang menjadi keinginan karyawan ataupun perusahaan (Andayani dan Makian, 2016, hal.41).

Selain pelatihan, motivasi merupakan hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan (Aruan, 2013, hal. 565). Motivasi dan komunikasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi.

Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut. “Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada

didalamnya (Tuhumena, Kojo dan Worang, 2017, hal. 2125).

”Kinerja menurut Handoko dalam Dewi (2014, hal. 53) kinerja sebagai proses melalui sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Pelatihan ini dilakukan pada staff Noorman Hotel Semarang yang bergerak di bidang perhotelan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan adanya pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, berdasarkan data wawancara kepada staff HRD Noorman Hotel Semarang ibu Mita Anistya, penulis menemukan kinerja karyawan menurun ditandai kurangnya keterampilan, kurangnya kemampuan pada sumber daya manusia, tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Hamalik (2006, hal. 10) menyatakan bahwa “Pelatihan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”. Nawawi (2003, hal. 112) menyatakan “Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. “Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono, 2015, hal. 2).

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 62) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain :” a) Jenis pelatihan , yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah, b) Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja, c) Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja, d) Metode yang digunakan, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan

dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas, e) Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.”

Hasibuan (2011, hal. 143) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Handoko (2009, hal. 252) menyatakan, “Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995).

Menurut George dan Jones (2005), adapun unsur dari motivasi kerja yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Mangkunegara (2013, hal. 111) membagi indikator motivasi , terdiri dari : a) Kerja keras , Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan, b) Orientasi masa depan, Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan, c) Tingkat cita-cita yang tinggi, Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki, d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal, e) Usaha untuk maju, Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan, f) Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik, g) Hubungan dengan rekan kerja Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan, h) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Atas dasar pemaparan di atas maka kami bermaksud mengadakan

kegiatan pengabdian masyarakat dengan tema ***"Motivational Training With Noorman Hotel"***

B. Perumusan Masalah

Noorman Hotel Semarang menghadapi banyak kendala dan salah satu kendala yang cukup signifikan adalah motivasi dari staff dalam menjalankan pekerjaan. Masalah tersebut sudah pernah dilakukan tindakan pelatihan secara internal oleh divisi *Human resource* Noorman Hotel, namun dirasa hasilnya tidak sesuai yang ditargetkan karena masalah-masalah terkait motivasi masih kerap muncul seperti karyawan dan staff lebih banyak bersantai tidak bekerja, datang terlambat, pekerjaan tidak sesuai *deadline* dan lain sebagainya.

Melihat situasi ini, perlu adanya pelatihan lagi guna menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh Noorman Hotel Semarang dan akan dibantu penyelesaiannya melalui kegiatan pengabdian yang dirumuskan sebagai berikut : ***"Motivational Training With Noorman Hotel"***

C. Tujuan Kegiatan

Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah meningkatkan motivasi kerja staff Noorman Hotel agar dapat optimal dan berfungsi sepenuhnya dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

D. Manfaat Kegiatan

Setelah kegiatan pengabdian masyarakat ini selesai, manfaat yang dapat diperoleh para peserta pelatihan adalah:

1. Peserta pelatihan termotivasi untuk bekerja dengan totalitas dan berkualitas
2. Peserta pelatihan dapat saling bekerja sama dalam mencapai target
3. Peserta pelatihan dapat memiliki mindset dan perilaku kerja dengan orientasi target
4. Peserta pelatihan memahami pentingnya mengelola waktu dengan baik dan bekerja dengan prioritas
5. Peserta pelatihan mampu menjadi pribadi yang bekerja dengan profesional

E. Review Kepustakaan

Menurut Hamalik (2006, hal. 10) menyatakan bahwa “Pelatihan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”. Nawawi (2003, hal. 112) menyatakan“ Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. “Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono, 2015, hal. 2).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa program pelatihan adalah suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi

BAB II

TARGET DAN LUARAN

A. Target

Target dalam pengabdian masyarakat ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan motivasi kerja dan kinerja staff Noorman Hotel Semarang.
2. Staff Noorman Hotel mampu bekerja dengan tujuan, misi dan visi perusahaan
3. Menunjukkan dan menguatkan eksistensi universitas AKI di kota Semarang sebagai universitas yang berbasis teknologi dan bisnis.

B. Luaran

- ` Luaran pengabdian kepada masyarakat ini adalah dipublikasikannya di website Fakultas Psikologi, Universitas AKI.

BAB III

MATERI DAN METODE PELAKSANAAN

A. Pendekatan Pembinaan

Masalah motivasi kerja bagi staff Noorman Hotel Semarang bukanlah hal baru. Dari awal mula, staff *Human Resource* menyadari pentingnya memiliki motivasi dan kinerja yang baik bagi perusahaan untuk menunjang produktifitas dalam bekerja. Beberapa upaya dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Salah satunya mengadakan pelatihan motivasi kerja.

Upaya yang dilakukan pihak Noorman Hotel belum membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Disebabkan banyak hal, seperti pelatihan yang diberikan kurang intensif atau dilakukan pada saat yang kurang tepat di mana kegiatan pelatihan tersebut kurangnya sumber daya manusia yang memadai dalam ahli motivasi kinerja.

Berdasarkan analisis keadaan seperti tersebut di atas, maka program pengabdian masyarakat yang diselenggarakan memiliki kerangka ceramah dan diskusi. Selama satu hari dipadatkan mulai pukul 08.00-15.00 WIB

B. Realisasi Pemecahan Masalah

Sesuai dengan rencana kegiatan dalam proposal yang diajukan, maka realisasi pemecahan masalah (kegiatan pelatihan) dilaksanakan selama dua hari 29 Maret 2022 pada pukul 08.00 – 15.00 WIB bertempat di Petra 1 Meeting Room, Hotel Noorman Semarang.

C. Khalayak Sasaran

Sasaran pengabdian kepada masyarakat dalam program pelatihan ini adalah para staff Noorman Hotel Semarang. Ada 18 orang yang mengikuti pelatihan motivasi kinerja, untuk detail daftar peserta ada di lampiran.

D. Metode yang Digunakan

Untuk mencapai tujuan kegiatan ini dan memecahkan masalah yang telah diidentifikasi, maka diperlukan langkah-langkah dan metode kegiatan pengabdian yang sesuai, yaitu dengan metode ceramah dan diskusi. Adapun materi yang diberikan:

1. Ceramah

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan penjelasan tentang 9 tipe kepribadian Enneagram.

2. Simulasi Relaksasi

Metode ini dilakukan dengan cara memberi stimulus rileks kepada peserta dengan tujuan agar saat peserta merasa rileks, insight – insight yang diberikan oleh penerbit lebih mudah masuk dan diterima peserta.

BAB IV

STUDI KELAYAKAN UNIVERSITAS

Lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LPPM) Universitas AKI didirikan atas dasar SK Rektor No. 167/SK/REK/UNAKI/X/2013. Dalam pelaksanaanya, LPPM mengacu pada visi misi sebagai berikut :

Visi
Menjadi lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang unggul di bidang ilmu pengetahuan dan penerapannya dengan mengedepankan teknologi dan bisnis atas dasar keimanan kepada Tuhan yang Maha Esa.
Misi
1. Menjaga dan meningkatkan kualitas dan kuantitas bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berbasis teknologi dan bisnis. 2. Menjaga dan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berupa artikel jurnal nasional / internasional, HKI dan penerapannya untuk peningkatan kualitas masyarakat. 3. Mewujudkan sumber daya peneliti / dosen dan mahasiswa yang berkompeten di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 4. Menjalin dan mengembangkan kerjasama dengan instansi terkait baik pemerintah maupun swasta khususnya di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas AKI memfasilitasi kegiatan pengabdian tiap semester kepada sekolah, instansi maupun kampung di kota Semarang. Jenis kegiatan pengabdian yaitu pelatihan dan workshop. Jenis kegiatan workshop dibagi menurut pelaksana tiap fakultas (FEB, FTI, FBB, FPSi) di UNAKI. Peserta dalam pelatihan keahlian ini adalah Staff Noorman Hotel Semarang.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada staff Noormans hotel Semarang. Pelatihan ini dihadiri oleh kurang lebih sekitar 18 peserta dari berbagai divisi. Kegiatan ini disambut positif oleh para Staff Hotel Noormans yang bergabung dalam kegiatan pelatihan tersebut. Pada dasarnya para Staff Hotel Noormans Semarang sendiri sangat membutuhkan training tersebut, hal ini didasari oleh data wawancara yang dilakukan oleh tim pengabdian kepada Staff Human Resource Hotel Noormans. Dalam hal ini kami selaku tim pengabdian masyarakat berharap dengan adanya kegiatan pelatihan tersebut, agar dapat memberikan manfaat dan pemahaman yang sangat mendalam mengenai motivasi kerja. Dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini banyak sekali feedback dari para peserta, seperti adanya pertanyaan-pertanyaan yang kreatif serta harapan untuk diadakannya tindak lanjut dari kegiatan pelatihan motivasi kerja di Noormans Hotel.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Peningkatan motivasi kerja bagi Staff Noorman Hotel Semarang merupakan salah satu usaha dalam rangka peningkatan produktifitas kerja agar dapat mendukung produktifitas kerja para Staff Noorman Hotel Semarang. Dalam program pengabdian ini para peserta menunjukkan antusiasnya dalam mengikuti pelatihan ini hingga berakhir. Dengan metode pelatihan yang intensif, hasil yang positif mampu dihasilkan melalui ceramah materi yang komprehensif

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah: Pelatihan Peningkatan motivasi kerja ini adalah kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dewasa ini dan terbukti efektif untuk meningkatkan motivasi kerja para staff. Oleh karena itu, perlu dukungan penuh dari pihak Hotel untuk pelaksanaan kegiatan semacam ini, seperti dukungan tambahan alokasi waktu, sarana dan prasarana yang nyaman dan modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D. A. (2013). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA DANIEL ARFANARUAN Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231“, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), pp. 565–574.\
- Elisabet Siahaan, E. M. S. (2015), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“, *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 8(2), pp. 14–26. doi:10.1126/science.1152830.
- Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, F. G. W. (2017) „the Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance At Pt .“, *Jurnal EMBA*, 5(2), pp. 2124–2132.
- Fransisca Rachmawati“, *Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), pp. 41–46.
- Hamalik, Oemar. (2006). Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPFEY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kusuma, G. C., Musadieq, M. Al and Nurtjahjono, G. E. (2015) „Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja“, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), pp. 1–7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nur Rahmah Andayani, P. M. (2016). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIAS SENTOSA , KRIAN SIDOARJO
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke sepuluh. Bandung: Alfabeta.

FOTO KEGIATAN PELATIHAN



Gambar 1.
Sambutan oleh General Manager Noorman Hotel Semarang
Bp. Muhammad Noor Cholis



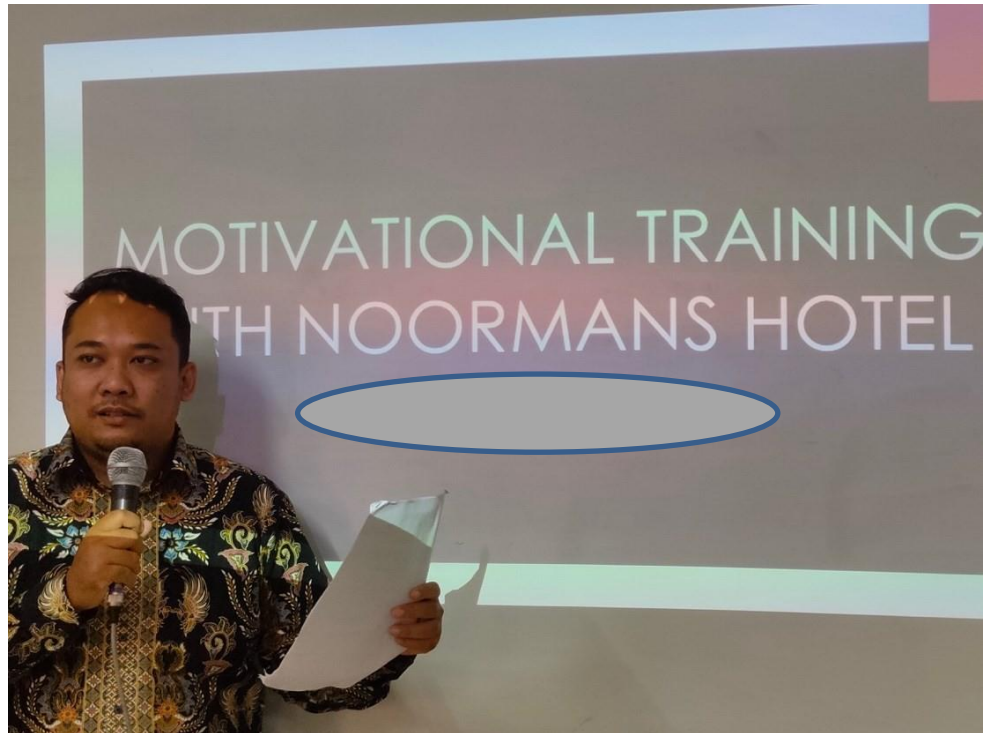
Gambar 2
Suasana games dan ice breaking



Gambar 3.
Penyampaian Materi Oleh Ibu. Riwi An Riwi Widyastuti



Gambar 4
Penyampaian Materi Oleh Ibu. Sisca Adinda Prabowo



Gambar 5
Penyampaian Materi Oleh Bapak. Brigitan Argasiam



Gambar 6
Keceriaan para peserta pelatihan motivasi kinerja

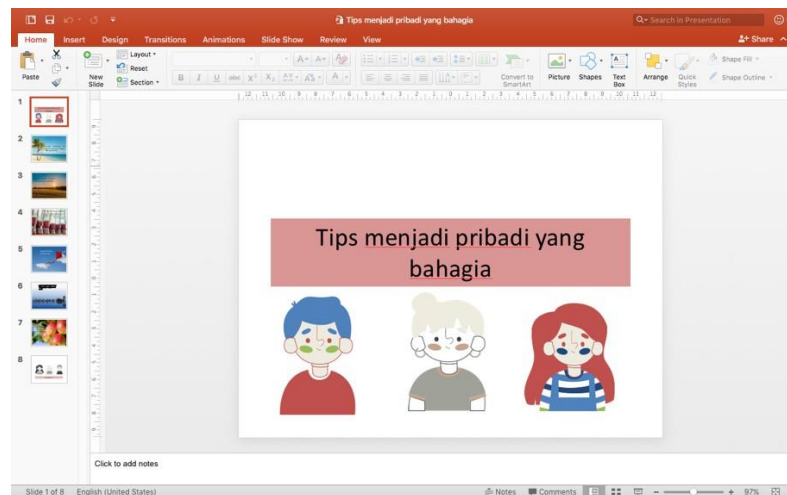
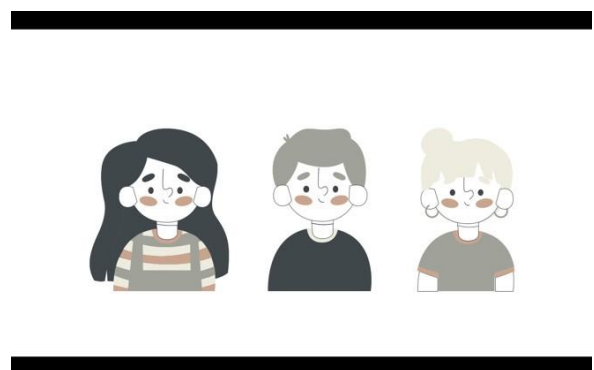
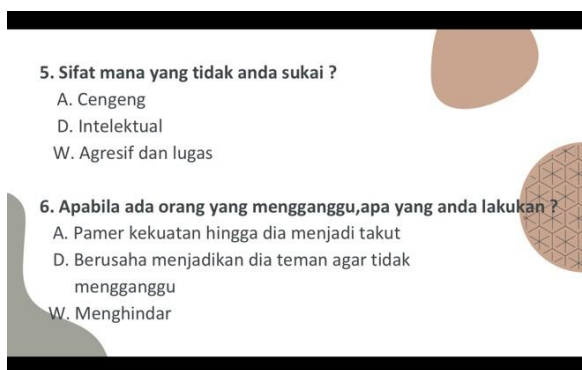


Gambar 7
Suasana games



Gambar 8
Foto bersama perwakilan peserta training motivasi kinerja Noormans
Hotel Semarang

Screenshot Materi Training





TRAINING ATTENDANCE FORM

DAY/DATE		VENUE	
TIME	TO	FACILITATOR	
TRAINING TOPIC			

NO.	EMPLOYEE NAME	ID NO.	DEPARTMENT	POSITION	SIGNATURE
1	Marwah		ENG	GF	
2	Daddy M		HK	HK	
3	Anwar B		FB	Sp	
4	BOLD		TO	COM	
5	KE RAMZI		FBS	FRM	
6	Calvin		FB	CDR	
7	Davi Rosita		Abc	Exc. Secretary	
8	Rika Mullawanti		Acct.	CC	
9	Angels		Acct	Ap - GC	
10	Masita Mutiara S		Acct.	AR - 1A	
11	ELISA KRISTIANI		HRD	HRD	
12	TUKIJO		HRD	Sec	
13	Badrin		FO	FDB	
14	Dian Puspitasari		SIM	SE	
15	Putri		FO	RM SM	
16	Agan		SM	SA	
17	TICKO		SM	FM	
18	Ponco		HK	HKS	
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

M