

Kode>Nama Rumpun Ilmu* : 571/ Manajemen

**LAPORAN AKHIR
PENGABDIAN MASYARAKAT**



SEMINAR DARING
“EFFECT of LEADER AND WORKER RELATIONSHIP”

PENGUSUL

Dr. Hastuti Naibaho / 08.0118.001

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA
TANGERANG SELATAN
2020

**HALAMAN PENGESAHAN
PENGABDIAN MASYARAKAT**

Judul : **Seminar Daring “Eksplorasi Ide Penelitian Terkait Covid-19 dan Eksekusi Prakteknya”**

Nama mitra program : Seminar untuk umum

Ketua Tim Pengusul

- a. Nama Lengkap : Dr. Hastuti Naibaho, M.Si.
- b. NIDN : 0702087804
- c. Jabatan/Golongan : Lektor
- d. Program Studi : Manajemen
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Pembangunan Jaya
- f. Bidang keahlian : Manajemen SDM
- g. Alamat Kantor/Telp/Surel : Jalan Cendrawasih Blok B7/P, Sawah Baru, Ciputat, Tangerang Selatan, Banten 15413

Anggota Tim Pengusul

- a. Jumlah anggota : -
- b. Nama anggota /Bidang keahlian
- c. Mahasiswa yang terlibat : 1. Dhini Nur Oktara – 2018021021
2. Igne Stafi Hari – 2018021003

Lokasi kegiatan/Mitra : Seminar untuk Publik

Luaran yang dihasilkan : Hasil Survei Evaluasi Seminar Menunjukkan Terdapat Tambahan Pengetahuan Peserta Seminar

Biaya pelaksanaan keseluruhan

Diusulkan ke LP2M UPJ : -

Sumber lain : Rp. 300.000,- (Tiga ratus ribu Rupiah)

Tangerang Selatan, 4 Januari 2021

Mengetahui,
Dekan Fakultas Humaniora dan Bisnis

Ketua,



Dr. Hendy Tannady, MBA
0318038702

Dr. Hastuti Naibao, M.Si.
08.0118.001


Menyetujui,
Kepala LP2M UPJ
Dr. Edi Purwanto, SE., MM
NIP/NIK : 08.0720.014

RINGKASAN

Pemimpin adalah kunci sukses atau gagalnya sebuah organisasi mencapai tujuan, misi, dan visi karena pemimpin adalah orang yang menggerakkan anggota organisasi untuk bersama-sama bekerja mencapai tujuan organisasi. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan adalah salah satu kunci keberhasilan kepemimpinan organisasi. Pemimpin yang dapat membangun hubungan interpersonal yang baik dengan bawahan akan dapat menggerakkan bawahan untuk bekerja sesuai dengan rencana yang sudah dibuat. Bawahan yang percaya terhadap pemimpinnya akan memiliki keterikatan hubungan psikologi sehingga karyawan tersebut akan berusaha untuk memberikan kinerja yang tinggi serta memberikan perilaku sosial dan perilaku kerja proaktif seperti menolong rekan kerja, mencari ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan serta ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal ini yang menyebabkan para praktisi dan peneliti memberikan saran agar pemimpin dapat membangun hubungan personal yang baik dengan bawahannya.

Sayangnya, kualitas hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan bukan hanya memberikan dampak positif tetapi juga dapat merugikan organisasi. Pemimpin yang dipercaya oleh bawahan dan yang dijadikan role model oleh bawahan akan membenarkan semua perilaku pemimpin meskipun pemimpin tersebut melakukan perilaku disfungsional. Informasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan untuk justifikasi perilaku kerja negative akan dipercaya oleh bawahan sebagai sebuah perilaku kerja yang dapat diterima. Bawahan akan meniru perilaku pemimpin mereka karena mereka tidak ingin terdapat perbedaan perilaku yang mengarah pada ketidak harmonisan dengan pimpinan dan rekan kerja satu tim. Hal ini menyebabkan terjadinya perilaku kerja negatif (perilaku kerja disfungsional) pada level kelompok/tim, bukan lagi hanya sekedar perilaku disfungsional level individu. Seminar ini akan memberikan pemaparan tentang dampak kualitas hubungan pemimpin/bawahan dan cara mendesain intervensi sehingga *undesired behavior* tidak terjadi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Analisis Situasi	1
1.2. Permasalahan Mitra.....	2
BAB II TARGET DAN LUARAN	3
2.1. Solusi	3
2.2. Target Luaran	3
BAB III METODE PELAKSANAAN	5
3.1. Persiapan Materi	5
3.2. Pemberian Materi.....	5
BAB IV KELAYAKAN PERGURAN TINGGI	6
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	7
5.1. Hasil Pengabdian Masyarakat.....	7
5.2. Luaran.....	7
BAB VI RENCANA TAHAP BERIKUTNYA	8
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	9
LAMPIRAN	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Analisis Situasi

Kualitas hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Banyak ahli baik itu dari kelompok praktisi maupun akademisi menyarankan agar pemimpin dapat membangun kualitas hubungan yang baik dengan bawahan. Hubungan personal yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan melalui perilaku kerja positif yang ditampilkan oleh karyawan. Sayangnya, kualitas hubungan yang baik ini juga memberi dampak negatif bagi organisasi yang kurang mendapat perhatian dari manajemen perusahaan.

Kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan hanya akan memberikan dampak positif bagi organisasi jika pemimpin tersebut menampilkan perilaku kerja positif. Ketika pemimpin tersebut memberikan perilaku kerja negatif maka perilaku kerja negatif tersebut akan ditiru oleh bawahannya. Hubungan personal yang kuat antara pimpinan dan bawahan akan membuat bawahan menghindari perilaku yang berbeda dari pemimpinnya. Perilaku kerja negatif pemimpin tersebut juga menjadi perilaku yang dapat diterima karena bawahan memercayai bahwa pemimpin mereka adalah *role model* mereka dan tidak akan pernah melakukan hal yang salah. Pada akhirnya, perilaku kerja negatif (disfungsional) dari seorang pemimpin akan menjadi perilaku kerja disfungsional pada level tim (perilaku kerja disfungsional kolektif) dan memberi dampak kerugian lebih besar.

Organisasi perlu untuk mengantisipasi kerugian ini dengan cara mengetahui potensi dampak negatif dari kualitas hubungan yang tinggi antara pemimpin dan karyawan, alasan yang menyebabkan perilaku kerja negatif pemimpin dapat menular kepada seluruh bawahannya, serta desain intervensi yang dapat dilakukan oleh manajemen. Dengan demikian, *undesired work behavior* dapat diminimalkan terjadi.

1.2. Permasalahan Mitra

Pimpinan perusahaan selama ini hanya fokus pada dampak positif hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan sementara kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan perusahaan juga dapat memberikan kerugian bagi perusahaan melalui perilaku disfungsional pemimpin yang ditiru oleh bawahannya. Bawahan akan menilai/mempersesikan segala perilaku kerja pimpinan adalah sebuah kebenaran dan dapat diterima sebagai akibat hubungan personal (ikatan psikologi) yang kuat antara pimpinan dan bawahan. Kondisi ini akan dapat menyebabkan perilaku kerja disfungsional secara kolektif.

Tujuan seminar daring ini adalah dmemberikan tambahan pengetahuan bagi masyarakat/pimpinan perusahaan (peserta seminar). Target peserta seminar adalah mahasiswa dan karyawan baik pada level staf (belum memiliki bawahan) tetapi mereka adalah calon pemimpin. Diharapkan, informasi dari seminar ini dapat membuka wawasan mereka terhadap pentingnya peran pemimpin dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pemimpin. Karyawan yang sudah memiliki jabatan fungsional dan bawahan juga menjadi target seminar agar mereka menyadari potensi dampak negatif dari kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga mereka dapat mendesain intervensi perilaku pemimpin. Dengan demikian, perilaku kerja disfungsional dapat diminimalkan atau bahkan dihindari terjadi.

BAB II

TARGET DAN LUARAN

2.1. Solusi

Solusi yang diberikan dari seminar ini adalah manajer bagian sumber daya manusia melakukan tes yang lebih komprehensif ketika melakukan seleksi karyawan. Salah satu alat analisis seleksi yang disarankan untuk digunakan adalah analisis moral identitas dari pemimpin dan potensi melakukan perilaku tidak etis (disfungsional). Selain itu, manajemen perusahaan/organisasi disarankan untuk melakukan pelatihan rutin bagi pimpinan organisasi agar identitas moral organisasi menjadi identitas moral dari pemimpin. Ketika pemimpin sudah mulai menampilkan gejala-gejala perilaku disfungsional, maka manajemen disarankan melakukan intervensi agar perilaku tidak etis ini menjadi perilaku yang dapat diterima oleh bawahan. Intervensi yang dilakukan dapat berupa pergantian pemimpin dalam periode waktu tertentu dan tidak terlalu lama. Intervensi lainnya adalah mengurangi power pemimpin sehingga bawahan tidak mempersepsikan diri mereka bekerja untuk pemimpinnya tetapi untuk organisasi dan demi kepentingan kemajuan organisasi, bukan pribadi pemimpin mereka.

2.2. Target Luaran

Target luaran dalam kegiatan pengabdian masyarakat berupa seminar daring ini adalah bertambahnya pengetahuan masyarakat (calon pemimpin atau bahkan yang sudah menjadi pimpinan) terkait dampak negative dari kualitas hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Tabel 2.1
Target Luaran

NO	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Slide Presentasi dan dokumentasi	Wajib dan sudah tercapai
2	Presensi Kehadiran Peserta	Wajib dan sudah tercapai
3	Laporan Akhir	Wajib dan sudah tercapai

2.3. Waktu, Tempat, dan Penyelenggara Pelaksanaan Webinar

Peserta yang mendaftar pada kegiatan ini sebanyak 79 peserta tetapi tidak semua peserta seminar mengisi daftar hadir daring yang disediakan. Terdapat 34 peserta yang mengisi daftar hadir. Kegiatan ini diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 4 Desember 2020, Pukul 09.00 s/d 12.00. Seminar daring ini menggunakan Zoom untuk platform kegiatan. Daftar peserta yang mendaftar di google form dan daftar hadir peserta ketika kegiatan seminar berlangsung disajikan pada lampiran.

BAB III

METODE PELAKSANAAN

3.1. Persiapan Materi

Materi disiapkan dalam waktu satu minggu. Narasumber melakukan pencarian informasi-informasi terbaru terkait perilaku-perilaku kerja negatif yang banyak dilakukan oleh pimpinan akhir-akhir ini. Informasi ini akan menjadi contoh riil ketika menjelaskan materi dalam seminar. Narasumber juga mencari informasi terbaru temuan-temuan hasil penelitian terkait topik seminar.

3.2. Pemberian Materi

Seminar ini terdiri dari tiga sesi, yaitu

1. Sesi pertama, pemaparan materi dari narasumber yang mencakup pentingnya peran pemimpin dalam organisasi, dampak positif dan negatif dari kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, penjelasan mengapa perilaku pemimpin akan menjadi standar perilaku kerja yang akan ditiru oleh bawahan.
2. Sesi kedua adalah diskusi dengan peserta seminar. Narasumber memberikan penjelasan jawaban atas pertanyaan dari peserta seminar.
3. Sesi tiga adalah narasumber memberikan ringkasan materi serta saran yang diajukan kepada manajemen perusahaan untuk mengurangi potensi terjadinya perilaku kerja disfungsi secara kolektif yang bersumber dari perilaku kerja pemimpin

BAB IV

KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI

Universitas Pembangunan Jaya dan Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya layak menjadi pelaksana kegiatan ini mengingat hal-hal berikut:

1. Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) merupakan sebuah Universitas di bawah Kelompok Usaha Pembangunan Jaya sehingga memiliki relasi dengan unit-unit usaha kelompok Pembangunan Jaya yang mana unit-unit usaha memberikan kesempatan bagi semua program studi dan dosen untuk mengembangkan ilmu secara praktis di unit-unit usaha Pembangunan Jaya;
2. Program Studi Manajemen UPJ memiliki relasi yang kuat dengan unit-unit usaha Pembangunan Jaya seperti Jaya Properti dan Ancol. Melalui kerjasama ini, Program Studi Manajemen mendapat kesempatan untuk berbagi Ilmu melalui seminar kepada karyawan di unit usaha Pembangunan Jaya serta unit usaha Pembangunan Jaya juga mengirim karyawan (pimpinan) untuk menjadi dosen tamu di Program Studi Manajemen UPJ.
3. Dosen Program Studi Manajemen UPJ memiliki kepakaran bidang Manajemen Organisasi karena latar belakang Pendidikan Doktor dari Universitas Terkemuka di Indonesia serta memiliki pengalaman praktisi, yaitu pengalaman sebagai tenaga ahli di perusahaan. Selain itu, dosen Program Studi Manajemen memiliki pengakuan kompetensi dari Nasional melalui Surat Keputusan Sertifikasi Dosen Indonesia.

BAB V

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1. Hasil Pengabdian Masyarakat

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah tambahan pengetahuan bagi masyarakat/pekerja tentang dampak hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Secara khusus, informasi terkait dampak negatif dari kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan yang selama ini kurang mendapat perhatian.

5.2. Luaran

Pelaksanaan kegiatan seminar daring ini bertujuan untuk berbagi informasi dan diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi masyarakat umum, khususnya bagi calon pemimpin dan pemimpin organisasi. Kegiatan ini juga menghasilkan luaran berupa video rekaman seminar yang mencakup materi dari narasumber dan diskusi dengan peserta seminar. Video rekaman ini sudah di unggah di kanal YouTube <https://youtu.be/InMGIVamNjg> sehingga masyarakat secara luas dapat mengakses rekaman ini. Melalui YouTube ini masyarakat dapat belajar tentang kepemimpinan baik melalui materi dari narasumber maupun dari hasil diskusi dengan peserta seminar. Luaran lain yang dihasilkan yaitu slide presentasi, daftar hadir peserta, dokumentasi, dan laporan kegiatan pengabdian masyarakat.

BAB VI

RENCANA TAHAP BERIKUTNYA

Setelah melakukan seminar daring ini maka rencana pada tahap berikutnya yaitu meneruskan program ini kembali dengan materi proses seleksi karyawan untuk posisi manajerial dan program-program pelatihan bagi manajer. Kegiatan seminar yang sudah diselenggarakan menunjukkan bahwa materi yang disampaikan menarik perhatian peserta seminar dan memberikan pemahaman yang cukup baik bagi peserta seminar.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. KESIMPULAN

Berdasarkan respon dan pertanyaan/diskusi seminar, ditemukan bahwa masyarakat/peserta seminar belum mengetahui bahwa terdapat dampak negatif dari kualitas hubungan yang sangat erat antara pimpinan dan bawahan. Hal ini disebabkan karena informasi dampak positif dari kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan yang mendominasi informasi dan saran-saran yang diberikan oleh praktisi dan akademisi kepada perusahaan/organisasi. Kualitas hubungan yang sangat baik antara pimpinan dan bawahan sangat diperlukan agar pimpinan dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan arahan yang sudah ditetapkan organisasi. Kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan akan menyebabkan kerugian bagi organisasi hanya jika pimpinan tersebut memberikan perilaku fungsional sehingga perlu bagi manajemen untuk terus menjaga/memperhatikan perilaku dan identitas moral setiap pemimpin di organisasi

7. 2. KESIMPULAN

1. Perlu untuk menyeimbangkan informasi ketika akademisi menyampaikan temuan-temuan penelitian, khususnya terkait dampak hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga praktisi tidak salah menginterpretasikan informasi tersebut;
2. Bagian perekrutan ketika melakukan seleksi karyawan untuk mengisi posisi manajerial perlu untuk melakukan penilaian terhadap potensi/intensi untuk melakukan perilaku tidak etis;
3. Bagian pengembangan karyawan perlu untuk pelatihan pelatihan secara rutin untuk mengembangkan moral identitas karyawan, khususnya moral identitas pemimpin sehingga moral identitas pemimpin bersesuaian dengan moral identitas organisasi;

4. Ketika organisasi sudah melihat adanya potensi perilaku disfungsional pemimpin, organisasi perlu dengan segera melakukan intervensi agar perilaku disfungsional kolektif tidak terjadi. Intervensi tersebut dapat dilakukan dengan cara mengganti pemimpin dan atau mengurangi kekuasaan (power) pemimpin atas bawahannya. Sehingga berkurangnya ketergantungan bawahan terhadap pemimpin dalam hal hubungan kerja seperti status kontrak kerja, promosi, kenaikan gaji; akan membantu membuat bawahan berpikir dan berperilaku rasional.

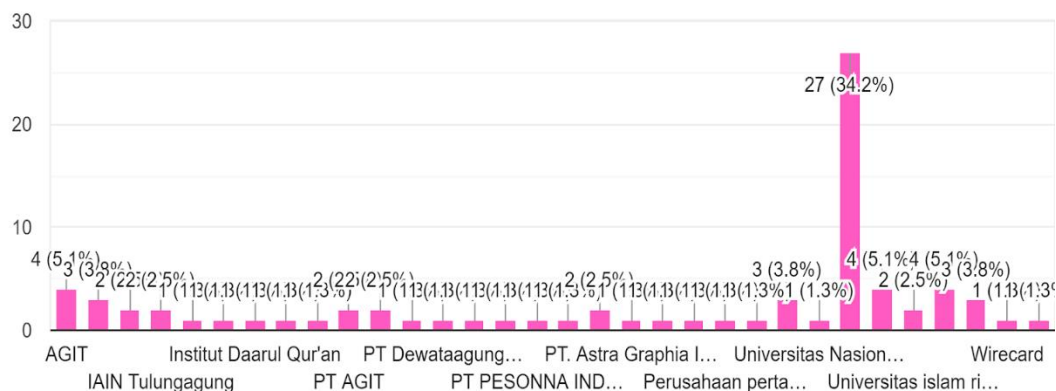
LAMPIRAN

Lampiran 1.

Gambar Daftar Peserta Yang Mendaftar di Google Form

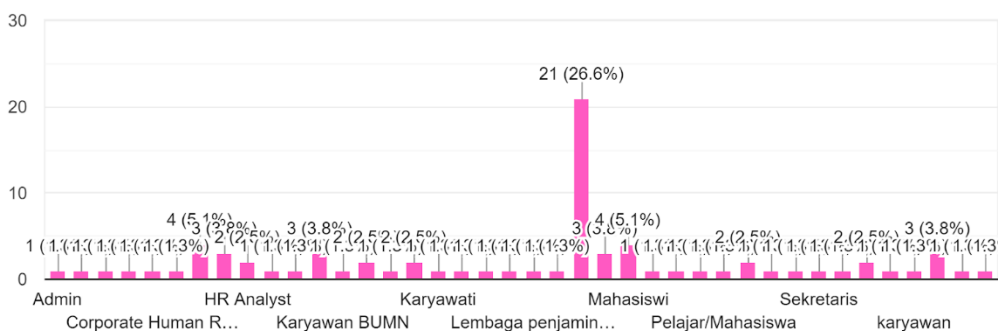
Nama Perusahaan/Institusi

79 responses



Pekerjaan

79 responses



Lampiran 2

Daftar Hadir Peserta Seminar

12/6/2020

Zoho Forms

DAFTAR HADIR TALKSHOW "EFFECTS OF LEADER AND WORKER RELATIONSHIPS" JUMAT, 4 DESEMBER 2020. JAM : 09.30-11. Report

Form: DAFTAR HADIR TALKSHOW "EFFECTS OF LEADER AND WORKER RELATIONSHIPS" JUMAT, 4 DESEMBER 2020. JAM : 09.30-11.00

NAMA LENGKAP	INSTANSI	JABATAN	NO HANDPHONE / WA	EMAIL	TANDA TANGAN	Added Time
Renia Afiqah, Putri	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	085883045733	reniaaputri05@gmail.com		03-Dec-2020 20:0
Anita, Anggraini	Karyawan swasta	Admin	089508946963	anita.anggraini99.aa@gmail.com		03-Dec-2020 19:5
Agustina, Sari	Universitas Pembangunan Jaya	Staf	08118822672	sarilimbong@gmail.com		03-Dec-2020 19:5
Michielle, Fychiella	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	08129396791	Michielle.fychiella@gmail.com		03-Dec-2020 19:4
Sri Dwi, Estiningrum	IAIN Tulungagung	Dosen	0817384210	sridwie@yahoo.com		03-Dec-2020 19:4
Sri Eka, Astutiningsih	IAIN Tulungagung	Dosen	085747052229	srieika_astutiningsih@yahoo.com		03-Dec-2020 19:4
Hendri, Susanto	Perusahaan pertambangan	Senior asstand	081364516613	Wwkihendri889@gmail.com		03-Dec-2020 19:2
Siti, Zoulie Andini	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	087713223583	opican000@gmail.com		03-Dec-2020 19:2
Nur Enddin, Destiyani	PT Pesonna Indonesia Jaya	Corporate Human Resources	08157707000	enddin.dmi@gmail.com		03-Dec-2020 19:2
Romadhona nurjanah, Romadhona nurjanah	Universitas pembangunan jaya	Mahasiswa	085710374539	nanam12@gmail.com		03-Dec-2020 19:1
Stefanus Kristuaji, Ganang Purnomo	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	087782793493	stefanusaji3@gmail.com		03-Dec-2020 19:1
Indah, Yuditya	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	087885570358	indhydt@gmail.com		03-Dec-2020 19:0
Desyana, Elizabeth	Agilit	secretary	081210933200	desyanaelizabeth13@gmail.com		03-Dec-2020 19:0
Rohmadi	UPJ	mahasiswa	0811978785	rohmadicitrorej@gmail.com		03-Dec-2020 19:0

1/3

12/6/2020

Zoho Forms

NAMA LENGKAP	INSTANSI	JABATAN	NO HANDPHONE / WA	EMAIL	TANDA TANGAN	Added Time
Regita, Arfenty Simare Mare	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	083892605064	regitaarfis@gmail.com		03-Dec-2020 19:0
Aisyah Adinda, Kusnandar	Swasta, Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	065814013304	aisyahadindakusnandar@gmail.com aisyah.adindakusnandar@student.upj.ac.id		03-Dec-2020 19:0
Suci, Rahmawati	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	0895635775082	sucirahmat50@gmail.com		03-Dec-2020 19:0
Brizka Rosa, Enzelina	UPJ	Mahasiswa	081280890517	brizkarosaen@gmail.com		03-Dec-2020 19:0
Diah, Rahmawati	PT Jaya Trade Indonesia	Manager HCM	081318912010	rahma.jti@gmail.com		03-Dec-2020 18:5
Eko, Parwanto	PT. Primavista Solusi	Coordinator General Section	081219732923	Badal3co23@gmail.com		03-Dec-2020 18:5
Indri, Theresia	UPJ	LPMU	085691024467	indri.theresia@upj.ac.id		03-Dec-2020 18:5
Shafa, Savira	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	085697575444	ssafire928@gmail.com		03-Dec-2020 18:5
Nanda Putri Maharani	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	089536484019	Nonamears17@gmail.com		03-Dec-2020 18:5
Nurwinda, Safitri	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	081293428816	Nsafitri0910@gmail.com		03-Dec-2020 18:4
Helena Meisy, Ardilla Sintauli Hutapea	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	0895345242368	Helena.MeisyArdilla@student.upj.ac.id		03-Dec-2020 18:4
Endita, Oktamulia	PT Astra Graphia Information Technology	HR Analyst	0818727565	endita@gmail.com		03-Dec-2020 18:4
Syiva, Berliandini	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	081413260636	Syiva.Berliandini@student.upj.ac.id		03-Dec-2020 18:4
Octa, Andria	Jaya Launch Pad Universitas Pembangunan Jaya	Staff	083870846881	octa.andriaferdian@upj.ac.id		03-Dec-2020 18:4

2/3

12/6/2020

Zoho Forms

NAMA LENGKAP	INSTANSI	JABATAN	NO HANDPHONE / WA	EMAIL	TANDA TANGAN	Added Time
Frieska, Nathalie	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	089611914084	frieska24@gmail.com		03-Dec-2020 18:4
Nofita	Universitas Pembangunan Jaya	Mahasiswa	087884174921	novitasda@gmail.com		03-Dec-2020 18:4
hana, rizky harimansyah putri	universitas pembangunan jaya	mahasiswa		hanarharimansyah97@gmail.com		03-Dec-2020 18:4
Yayah, Suryani	AGIT	HCM	085710110069	yaya.suryani@gmail.com		03-Dec-2020 18:4
Leenawaty, Limantara	Universitas Pembangunan Jaya	Rektor	081217506224	leenawaty.limantara@upj.ac.id		03-Dec-2020 18:4

Lampiran 3

PPT Seminar




Jaya Center
For Advanced Learning
Universitas Pembangunan Jaya

EFFECTS OF LEADER & WORKER RELATIONSHIPS



Dr. Hastuti Naibaho., M.Si., PMA
Lecturer of Management Study Program
Head of Jaya Center for Advanced Learning
Universitas Pembangunan Jaya




Jaya Center
For Advanced Learning
Universitas Pembangunan Jaya

Leadership and Organizational Effectiveness

The Role of Leader in Affecting Subordinates Work Behavior

- Power-Influence
- Leader-Behavior



Leader-Member Exchange Theory (LMX)



- ❑ LMX is About Relationship Quality
- ❑ The exchange relationship that changes over time



Positive Outcome of LMX



- Innovative Team
- Team Members' Self-Efficacy
- Supportive Organizational Perception
- Reduce Employee Turnover



Positive Outcome of LMX

- Organizational Citizenship Behavior
- Greater Satisfaction with Organization
- Stronger Organizational Commitment
- Greater Satisfaction with Supervisor



Negative Outcome of LMX

Social Learning Theory / SLT (Wood & Bandura, 1989)

- ❑ Behavior could be formed by Social Environment S/He Lives
- ❑ Individual Does Observation to People Around
- ❑ Set Those People Around as Role Model



Negative Outcome of LMX

- Employee will look for a role model
 - Direct Super-ordinate
 - Co-worker



Negative Outcome of LMX

- Leader's influence to the subordinate
 - Power
 - Representative of Organization
 - Independent agent
 - Psychological Closeness to the leader



Negative Outcome of LMX

- ❑ When Leader Display Counter-Productive Work Behavior
 - Leader will defend his given working behavior
 - Subordinate will create anticipatory behavior
 - Subordinate will perform CWB because of the received information from leader



CWB Performed by a Leader

- ❑ The higher relationship quality between leader – member, the stronger CWB-Leader to CWB-Subordinate
- ❑ CWB-Subordinate (Individual) will effect of CWB-Team Member



Practical Implication

- ❑ Leader has important role in shaping employees' behavior
- ❑ How organizational treat leaders will give ripple effect in the process of creating employees' behavior



Management (HR) Should Concern:

- Moral identity of leader when recruitment process
- Training to enhance moral identity of leader



Lampiran 4

Dokumentasi Kegiatan



Talkshow "Effects Of Leader and Worker Relationships" 04 Desember 2020
Up next
AUTOPLAY



Talkshow "Effects Of Leader and Worker Relationships" 04 Desember 2020
Up next
AUTOPLAY
11 views · Dec 11, 2020
Mempersembahkan Karuwan Yana

youtube.com/watch?v=InMGIVamNjg&feature=youtu.be




Talkshow "Effects Of Leader and Worker Relationships" 04 Desember 2020
Up next
AUTOPLAY
11 views · Dec 11, 2020
Mempersembahkan Karuwan Yana

youtube.com/watch?v=lnMGIVamNjg&feature=youtu.be

YouTube

Search



50:04 / 1:08:06

Talkshow "Effects Of Leader and Worker Relationships" 04 Desember 2020

11 views • Dec 11, 2020

Up next

AUTOPLAY

Mempersiapkan Karyawan Yang


Type here to search

4:07 PM 1/4/2021

youtube.com/watch?v=lnMGIVamNjg&feature=youtu.be

YouTube

Search



1:04:02 / 1:08:06

Talkshow "Effects Of Leader and Worker Relationships" 04 Desember 2020

11 views • Dec 11, 2020

Up next

AUTOPLAY

Mempersiapkan Karyawan Yang

Dr. Hastuti Najibah, M.Si., Ph.D.
Spesialist
Head of Jasya Center for Advancing Leadership
Universitas Pembangunan Jaya

youtube.com/watch?v=lnMGIVamNjg&feature=youtu.be

YouTube

Search



1:07:22 / 1:08:06

Talkshow "Effects Of Leader and Worker Relationships" 04 Desember 2020

11 views • Dec 11, 2020

Up next

AUTOPLAY

Mempersiapkan Karyawan Yang

Lampiran 5

Flyer Kegiatan

 Jaya Center
For Advanced Learning
Universitas Pembangunan Jaya

*"FRIDAY,
DECEMBER 04TH 2020
09:30 AM - 11:00 AM"*

EFFECTS OF LEADER & WORKER RELATIONSHIPS

scan me



**REGISTRATION
FREE**
<https://qr.go.page.link/jBGiU>

Dr. Hastuti Naibaho, M.Si., PMA
Speaker
Head of Jaya Center for Advanced Learning
Universitas Pembangunan Jaya

Hadijah Suhana
Moderator
Marketing Comm. & Public Relation Manager
Universitas Pembangunan Jaya

 082110913224  jcal@upj.ac.id  @jcal.upj