

PELATIHAN KOMUNIKASI UNTUK MENINGKATKAN KERJASAMA ANTAR TIM PADA OSIM MAN 1 PESSEL

Rifa Juniartika¹⁾, Meza Saputri²⁾

¹⁾ Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
²⁾ Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

*Corresponding Author, Email: rifajuniartika@gmail.com

Diterima: 18-03-2022

Direvisi: 01-04-2022

Disetujui: 06-04-2022

ABSTRAK

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi pendidikan ataupun lembaga lain untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tujuan pelatihan ini adalah membantu peserta untuk memahami maksud dari kerjasama dan komunikasi serta implikasi kerjasama dan komunikasi di dalam organisasi, meningkatkan kesadaran diri peserta akan pentingnya kerjasama dan komunikasi antar tim, membantu peserta untuk memahami pentingnya komunikasi yang baik dari masing-masing anggota organisasi, membangun komunikasi antar anggota organisasi agar terciptanya efektivitas dalam bekerja sama dan membuat peserta mampu mengaplikasikan kemampuan bekerjasama dan komunikasi antar anggota di OSIS MAN 1 PESSEL. Sampel pada pelatihan ini berjumlah 12 orang. Metode pada pelatihan ini yaitu metode kuantitatif eksperimen dengan menggunakan metode awal penelitian wawancara, *focus group discussion*, dan observasi. Lalu metode pelatihannya menggunakan metode *cognitive method*, *case study*, dan *action learning*. Alat ukur yang digunakan adalah skala lembaran evaluasi reaksi kegiatan, skala peningkatan pengetahuan, dan skala evaluasi perilaku. Hasil pelatihan ini yaitu *Pre-Test* dan *Post-Test* dapat nilai signifikansi yang $>0,05$ maka ini menunjukkan bahwa test yang dilaksanakan berdistribusikan norma. Serta uji signifikan dari evaluasi pembelajaran ini menunjukkan $<0,05$ yang artinya juga bahwa pelatihan yang dilakukan begitu efektif, dan dapat disimpulkan bahwa modul kerjasama dan komunikasi yang telah diberikan dalam pelatihan ini dapat meningkatkan perilaku kerjasama dan komunikasi dari pribadi yang berada dalam OSIS MAN 1 PESSEL.

Kata Kunci: Pelatihan Komunikasi, Meningkatkan Kerjasama

ABSTRACT

Training is very important, especially developing human resources in companies, organizations, educational institutions, or other institutions, to improve the quality of employee performance. The purpose of this exercise is to help participants to understand the meaning of collaboration and communication, as well as the implications of collaboration and communication within the organization, to increase participants' self-awareness and the importance of good communication from each other. Organizational members, build communication between members of the organization in order to create effectiveness in working together and make participants able to apply the ability to work together and communicate between members in OSIS MAN 1 PESSEL. The sample in this training amounted to 12 people. The method in this training is a quantitative experimental method using the initial research method of interview, focus group discussion, and observation. Then the training method uses the cognitive method, case study and action learning methods. The measuring instrument used is the activity reaction evaluation sheet scale, the knowledge improvement scale and the behavior evaluation scale. The result of this training research, namely the pretest and posttest, have a significance value of > 0.05 , this indicates that the test of this learning evaluation shows <0.05 , which also means that the training carried out is very effective and it can be concluded that the cooperation and communication module that has been given in this training can improve the cooperation and communication behavior of individuals who are in the OSIS MAN 1 PESSEL.

Keywords: Pelatihan Komunikasi, Meningkatkan Kerjasama

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang mempunyai visi untuk kemajuan dan pengembangan dalam skala besar tentu berpikir tentang bagaimana implementasi kegiatan aktual dalam setiap tindakan yang diambil. Dan salah satu langkah penting yang harus dirumuskan yaitu bagaimana merancang strategi pengembangan karier, dan berorientasi pada perbaikan. Dimana pelatihan dan pengembangan SDM diyakini dapat berkontribusi dalam mengatasi permasalahan seputar penurunan kinerja dan produktivitas. Program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi tidak lagi hanya dipandang sebagai kewajiban namun sudah menjadi kebutuhan setiap organisasi dalam rangka menyiapkan SDM berkualitas dan kompeten (Nugroho, 2019).

Pelatihan adalah suatu proses yang bersifat berkelanjutan atau berlangsung sepanjang hidup, dimana pelatihan ini dapat membantu melakukan fungsi-fungsi utama mereka dalam organisasi ataupun perusahaan (Hadi & Hanurawan, 2017). Handoko, Hani (1998) menyatakan bahwa pelatihan dengan pengembangan berbeda, dimana pelatihan (training) untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yaitu pelatihan ini menyiapkan para karyawan atau tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam berupaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat kepribadian (Umama, 2019).

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu komunikasi berpengaruh dalam dunia kerja (Hutagaol, Gulo, & Siahaan, 2019). Pelatihan komunikasi pada suatu organisasi cenderung meningkatkan kerja sama dalam tim sehingga akan berpengaruh positif dalam produktivitas perusahaan (Hadi & Hanurawan, 2017). Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama, saling menghargai, memberikan dorongan maupun motivasi untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi (Apriliani & Sriathi, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Syahrizal, 2016) pelatihan komunikasi dapat meningkatkan pengetahuan memberikan *feedback* (umpan balik).

Pelatihan peneliti lakukan pada salah satu organisasi yaitu OSIM MAN 1 PESSEL dimana terdapat permasalahan pada organisasi tersebut pada saat peneliti melakukan wawancara, observasi, dan FGD (focus group discussion) kepada beberapa anggota kepengurusan OSIM MAN 1 PESSEL PERIODE 2019/2020. Pada tahap awal peneliti melakukan tahapan pendekatan proses pelatihan dimana pada tahap ini peneliti mendapatkan permasalahan mengenai OSISM MAN 1 PESSEL tersebut.

Tabel 1.1 Matriks *Training Need Analysis*

Wawancara	FGD	Observasi
Rendahnya tanggung jawab atas tugas yang telah ditetapkan	Kurangnya rasa percaya diri dalam menyampaikan pendapat	Kurangnya rasa percaya diri dalam menjawab
Rendahnya komunikasi antar tim dalam kerjasama	Rendahnya kontribusi dalam tim untuk menyelesaikan kasus	Rendahnya motivasi dalam diri individu

Kurangnya motivasi dalam diri individu dan kurangnya dukungan fasilitas dari sekolah dalam motivasi	Kurangnya rasa tanggung jawab antar tim	Rendahnya tanggung jawab atas tugas yang telah ditetapkan dalam organisasi
---	---	--

Berdasarkan matriks *Training Need analysis* di atas kendala yang menjadi kekurangan yang dibutuhkan bagi peningkatan perkembangan dalam organisasi yaitu kerjasama dan komunikasi antar tim selama pandemic covid-19 ini. Seperti kurangnya rasa kesadaran dalam diri untuk melaksanakan tanggung jawab, rendahnya loyalitas, kerjasama yang tidak berjalan efektif, serta tidak lancarnya komunikasi antar tim. Dari masalah tersebut sehingga kami melihat pelatihan yang cocok yaitu Pelatihan Komunikasi Untuk Meningkatkan Kerjasama antar Tim. Tujuan dari pelatihan ini adalah membantu peserta untuk memahami maksud dari kerjasama dan komunikasi, serta implikasi kerjasama dan komunikasi di dalam organisasi, meningkatkan kesadaran diri peserta akan pentingnya kerjasama dan komunikasi antar tim, membantu peserta memahami pentingnya komunikasi yang baik dari masing-masing anggota organisasi, membangun komunikasi antar anggota komunikasi agar terciptanya efektivitas dalam bekerja sama, dan membuat peserta mampu mengaplikasikan kemampuan bekerjasama dan komunikasi antar anggota di OSIM MAN 1 PESSEL.

METODE

Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksperimen. Penelitian eksperimen adalah penelitian yang dilakukan dengan melakukan manipulasi terhadap salah satu variabel untuk mempelajari adanya hubungan sebab akibat (Prasti & Susatyo, 2018). Dimana untuk menjelaskan hubungan kausalitas ini, peneliti harus melakukan control dan pengukuran yang sangat cermat terhadap variabel-variabel penelitiannya. Pada penelitian kuantitatif eksperimen ini menggunakan model *pretest-posttest control group*, dimana melakukan pembagian kelompok secara random (Siyoto & Sodik, 2015). Tujuan dari penelitian kuantitatif eksperimen ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan komunikasi untuk meningkatkan kerjasama antar tim OSIM MAN 1 PESSEL.

Subjek Penelitian, Tempat, dan Lokasi Penelitian

Pelatihan komunikasi untuk meningkatkan kerja sama antar tim ini dilakukan kepada OSIM MAN 1 PESSEL periode 2019/2021 yang merupakan siswa/siswi aktif bersekolah di MAN 1 PESSEL. Subyek penelitian ini berjumlah 12 orang OSIM MAN 1 PESSEL yang berlokasi di Kenagarian Koto Berapak, Kecamatan Bayang, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat.

Metode yang digunakan untuk pelatihan ini adalah *cognitive method* dimana sebelum memulai sesi materi terlebih dahulu memberikan penjelasan materi dengan metode ceramah,, metode kedua yaitu memberikan *case study* yaitu peneliti memberikan sebuah kasus kepada subyek lalu kasus tersebut dipecahkan oleh subyek, dan selanjutnya yaitu memberikan *action learning*.

Proses Tahapan Pelatihan

Menurut (Rusdiana, 2022) proses tahapan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan proses pelatihan dan pengembangan
Dimana pada tahap ini peneliti berkonsentrasi pada bagaimana memahami organisasi yang terlibat dalam pengembangan proses pelatihan seperti berapa banyak pelatihan, tipe, diperuntukkan bagi siapa, kapan dan bagaimana.
2. Tahap perencanaan pelatihan pengembangan
Dimana pada tahap ini peneliti berupaya untuk melihat analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*), yaitu mengumpulkan *skill*, *knowledge*, dan *feeling* anggota organisasi, dimana pada tahap ini terdapat identifikasi masalah, identifikasi kebutuhan, pengembangan standar kinerja, identifikasi peserta, pengembangan kriteria pelatihan, perkiraan biaya, dan keuntungan. Peneliti pada tahap ini mulai mengobservasi, wawancara, dan FGD (*Focus Group Discussion*) sehingga pada tahap ini akan terlihat permasalahan yang ada pada organisasi yang akan dilakukan pelatihan tersebut.
3. Perencanaan dan pembuatan desain pelatihan
Desain pelatihan adalah esensi dari pelatihan, dimana pada tahap ini peneliti dapat meyakinkan bahwa pelatihan akan dilaksanakan, dimana pada tahap ini peneliti mulai mengidentifikasi sasaran pembelajaran dari program pelatihan, menetapkan metode yang paling tepat, dan menyusun urutan pelatihan, serta membuat materi pelatihan. Peneliti pada tahap ini telah merancang pelatihan apa saja yang akan digunakan oleh peneliti dalam meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar tim.
4. Implementasi pelatihan
Yaitu pada tahap ini membentuk sebuah kegiatan pelatihan yang efektif, dimana keberhasilan implementasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tergantung pada *selecting program*.
5. Evaluasi pelatihan
Yaitu untuk memastikan keberhasilan pelatihan dapat dilakukan melalui evaluasi. Pada tahap evaluasi ini peneliti akan mengetahui apakah pelatihan komunikasi dalam meningkatkan kerjasama tim berhasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelatihan yang telah dilakukan, peneliti hanya menggunakan tiga level evaluasi yaitu level reaksi, level pembelajaran (kognitif), dan level perilaku.

a. Hasil Evaluasi Reaksi

Tabel 1.2 Matriks Penilaian Pemateri

Indikator Penilaian	Kategori						Total	Rata-rata
	Kategori Fasilitas dan Pelaksanaan Materi							
	Pemateri I		Pemateri II		Simulator			
	Total	Rata-rata	Total	Rata-rata	Total	Rata-Rata		
Penguasaan Materi/Simulasi	56	4,66	52	4,33	57	4,75	13,75	4,58
Penyajian Materi/Simulasi	56	4,66	54	4,5	57	4,75	13,91	4,63
Interaksi Dengan Peserta	57	4,75	56	4,66	56	4,66	14,08	4,69
Penguasaan Kelas	52	4,33	50	4,16	55	4,58	13,08	4,36
Total	18,4		17,65		18,74		13,26	
Rata-rata	4,6		4,412		4,685		3,315	

Tabel diatas menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh peserta pelatihan kepada pemateri. Dari tabel diatas didapat bahwa rata-rata penilaian terhadap pemateri per individu yaitu, pemateri satu sebesar 4,6. Pemateri kedua sebesar 4,412. Dan simulator sebesar 4,685. Berdasarkan kategori penilaian pemateri dan simulator berada pada kategori 4 yaitu, bagus.

Tabel 1.3 Tabel Evaluasi Reaksi Tempat dan Waktu pelaksanaan serta materi pelatihan

1	52	58
2	57	56
3	52	59
4	58	54
Total	219	227
Rata-rata	54,75	56,75

Berdasarkan evaluasi reaksi diatas dapat disimpulkan bahwasanya trainer mendapatkan data evaluasi dari pelatihan yang telah dilakukan yang mana dari materi termasuk kedalam kategori Bagus dengan skor diatas 5, pemateri tergolong Bagus dengan skor 3,315. Dan fasilitas dan pelaksanaan tergolong pada kategori Bagus. jadi pelatihan yang telah kami laksanakan termasuk pada kategori bagus.

b. Hasil Evaluasi Pembelajaran

***Tabel 1.4** Hasil Evaluasi Pembelajaran

Subjek	Pre-Test	Post-Test
Nu Aisyah	65	77,9
Abil Pratama Putra	85,5	93,4
Hafizh Meldy Rantisi	92	93,2
Febrian Naldries Putra	78	80,5
Ahmad Chaibar	65	83
Alisa Sefani	64	70
Intan Nuraini	79	86,5
Karnila	92	93,5
Fadli Hidayat	87	92
Muhammad Najmi	92,4	94
Anita	87,8	90
Nur Husna	86	89
	Total = 973,7 Rata-rata = 81,14	Total = 1043 Rata-rata= 86,9

**Uji Normalitas Pre-Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			<u>Pre-Test</u>
N			12
Normal Parameters ^b	<u>Mean</u>		81,14
	<u>Std. Deviation</u>		10,926
Most Extreme Differences	<u>Absolute</u>		,238
	<u>Positive</u>		,180
	<u>Negative</u>		-,238
Test Statistic			,238
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,058
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	<u>Sig.</u>		,060
	<u>99% Confidence Interval</u>	<u>Lower Bound</u>	,054
		<u>Upper Bound</u>	,066

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction

**Uji Normalitas Post-Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			<u>Post-Test</u>
N			12
Normal Parameters ^b	<u>Mean</u>		<u>86,92</u>
	<u>Std. Deviation</u>		<u>7,621</u>
Most Extreme Differences	<u>Absolute</u>		<u>,191</u>
	<u>Positive</u>		<u>,176</u>
	<u>Negative</u>		<u>-,191</u>
<u>Test Statistic</u>			<u>,191</u>

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	<u>Sig.</u>		<u>,268</u>
	99% Confidence Interval	<u>Lower Bound</u>	<u>,257</u>
		<u>Upper Bound</u>	<u>,280</u>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Uji Signifikansi
 One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pre-Test	1 2	81,14	10,926	3,154
Post-Test	1 2	86,92	7,621	2,200

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Test Value = 0 95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pre-Test	25,726	11	,000	81,142	74,20	88,08
Post-Test	39,508	11	,000	86,917	82,07	91,76

		One-Sample Effect Sizes			
		Standardized	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Pre-Test	Cohen's d	10,926	7,426	4,316	10,530
	Hedges' correction	11,749	6,906	4,013	9,793
Post-Test	Cohen's d	7,621	11,405	6,679	16,130
	Hedges' correction	8,195	10,606	6,211	15,001

Berdasarkan uji normalitas evaluasi pembelajaran dari kedua test yaitu Pre-Test dan Post-Test didapat nilai signifikansi yang $>0,05$ maka ini menunjukkan bahwa test yang dilaksanakan berdistribusikan norma. Serta uji signifikan dari Evaluasi Pembelajaran ini menunjukkan $<0,05$ yang artinya juga bahwa pelatihan yang dilakukan begitu efektif .

Berdasarkan tabel evaluasi pembelajaran, dapat dilihat bagaimana terdapat perbedaan antara pengetahuan kerjasama dan komunikasi dalam organisasi pada sebelum dilakukannya pelatihan dengan sesudah dilakukannya pelatihan. Rata-rata skor Pre-Test menunjukkan angka 81,14 dan rata-rata post-test nya menunjukkan angka 86,9 . Dari perbedaan tersebut jelas terlihat bahwa antara Pre-Test dengan Posttest terjadi peningkatan yaitu sebesar 5,76 setelah dilakukannya pelatihan terhadap pengetahuan dari peneliti.

c. Evaluasi Perilaku

Uji Normalitas Pre-Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pre-Test
N		12
Normal Parameters ^b	Mean	134,08
	Std. Deviation	5,265
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,166
	Negative	-,152
Test Statistic		,166
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		,475
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,462
		Upper Bound	,487

**Uji Normalitas Post-Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Post Test
N			12
Normal Parameters ^b	<u>Mean</u>		<u>135,67</u>
	<u>Std. Deviation</u>		<u>4,292</u>
Most Extreme Differences	<u>Absolute</u>		<u>,145</u>
	<u>Positive</u>		<u>,145</u>
	<u>Negative</u>		<u>-,105</u>
<u>Test Statistic</u>			<u>,145</u>
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	<u>Sig.</u>		<u>,684</u>
	<u>99% Confidence Interval</u>	<u>Lower Bound</u>	<u>,672</u>
		<u>Upper Bound</u>	<u>,696</u>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pre-Test	Post Test
N		12	12
Normal Parameters ^b	Mean	134,08	135,67
	Std. Deviation	5,265	4,292

Most Extreme Differences	Absolute		,166	,145
	Positive		,166	,145
	Negative		-,152	-,105
Test Statistic			,166	,145
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d	,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,473	,693
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,460	,681
		Upper Bound	,485	,704

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji Signifikansi One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pre-Test	1			
	2	134,08	5,265	1,520
Post Test	1			
	2	135,67	4,292	1,239

One-Sample Test

		Test Value = 0				
		95% Confidence Interval of the				
		Mean Difference				
	t	Df	Sig. (2-tailed)		Lower	Upper
Pre-Test	88,221	11	,000	134,083	130,74	137,43
Post Test	109,489	11	,000	135,667	132,94	138,39

One-Sample Effect Sizes

		Standardized	Point Estimate	95 Lower	95 Upper
Pre-Test	Cohen's d	5,265	25,467	14,982	35,964
	Hedges' correction	5,661	23,683	13,933	33,445
Post Test	Cohen's d	4,292	31,607	18,602	44,628
	Hedges' correction	4,616	29,393	17,299	41,503

Tabel diatas menunjukkan uji Normalitas dimana kedua test yaitu *Pre-Test* dan *PostTest* memiliki nilai $>0,05$ yang artinya bahwa tes berdistribusi Normal. Jika telah terbukti normal, selanjutnya melakukan *one sample t test*. Nilai signifikansi menunjukkan angka $<0,05$ itu artinya pelatihan yang dilakukan efektif, sehingga berdasarkan hasil tersebut pelatihan komunikasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam berkomunikasi dan pelatihan meningkatkan kerjasama antar tim dapat membuat peserta melakukan kerjasama dengan baik.



Gambar 1. Kegiatan Pelatihan

KESIMPULAN

Hasil pelatihan komunikasi untuk meningkatkan kerjasama antar tim ini yaitu *Pre-Test* dan *Post-Test* mendapatkan nilai signifikansi yang $>0,05$ maka ini menunjukkan bahwa test yang dilaksanakan berdistribusikan norma. Serta uji signifikan dari evaluasi pembelajaran kerjasama antar tim ini menunjukkan $<0,05$ yang artinya juga bahwa pelatihan yang dilakukan begitu efektif, dan dapat disimpulkan bahwa modul kerjasama dan komunikasi yang telah diberikan dalam pelatihan ini dapat meningkatkan perilaku kerjasama dan komunikasi dari pribadi yang berada dalam OSIS MAN 1 PESSSEL. Maka berdasarkan pelatihan yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari proses pelatihan komunikasi dalam meningkatkan kerjasama antar tim pada OSIM MAN 1 PESSSEL.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, K. N., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerjasama Tim dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 6874-6883.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. O. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 196.
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
- Umama, H. A. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Buku Ajar Psikologi Industri dan Organisasi.
- Prasti, W. D., & Susatyo, Y. (2018). *Psikologi Eksperimen*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Rusdiana. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Arsad Press.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Syahrizal. (2016). Pelatihan Komunikasi Untuk Meningkatkan Pengetahuan Memberikan Feedback Pegawai Panti Dinas Sosial DIY. *Jurnal Psikoislamedia*, 295-296.