

## **PELATIHAN KERJA SAMA TIM (*TEAM WORK*) PADA OSIS SMK NEGERI 3 PADANG**

**Widia Sri Ardias<sup>1)</sup>\*, Dinda Asmarni<sup>2</sup>**

<sup>1)</sup> Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

<sup>2)</sup> Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

\*Corresponding Author, Email: widiasri@uinib.ac.id

*Diterima: 02-09-2022*

*Direvisi: 26-10-2022*

*Disetujui: 01-04-2023*

---

### **ABSTRAK**

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi pendidikan atau lembaga lain yang terkait dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja pada karyawan. Tujuan pelatihan kerja sama tim pada OSIS SMK Negeri 3 Padang ini adalah untuk menambah pengetahuan anggota organisasi tentang kerjasama tim, untuk memperkuat rasa kebersamaan antar anggota organisasi dalam membentuk kerja sama tim OSIS, toleransi dan empati dalam kerja OSIS, untuk membantu anggota organisasi menyadari akan pentingnya kerjasama tim dalam sebuah organisasi OSIS, serta untuk meningkatkan kemampuan dalam menghargai dan pendapat orang lain sehingga terbentuk kerjasama tim yang diinginkan di OSIS SMK Negeri 3 Padang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 19 orang. Metode yang digunakan pada pelatihan ini yaitu metode kuantitatif eksperimen menggunakan metode awal penelitian wawancara, kuisioner, dokumentasi. Metode yang digunakan pada pelatihan menggunakan metode *cognitive method*, *case study* dan *action learning*. Alat ukur digunakan adalah skala lembar evaluasi reaksi kegiatan, skala peningkatan pengetahuan, dan skala evaluasi perilaku. Hasil pada pelatihan yaitu pre-test dan post-test mendapatkan nilai signifikansi yang  $> 0,05$  maka menunjukkan bahwa tes yang dilaksanakan berdistribusi normal. Adanya uji signifikansi dari evaluasi ini menunjukkan  $< 0,05$  yang artinya bahwa pelatihan yang dilakukan efektif dan dapat disimpulkan bahwa modul pelatihan *teamwork* yang telah diberikan dalam pelatihan dapat meningkatkan kerjasama dari pribadi OSIS SMK Negeri 3 Padang.

**Kata Kunci:** *Kerjasama, OSIS, Pelatihan Team Work*

---

### **ABSTRACT**

*Training is very important in developing human resources in companies, organizations, educational institutions or other related institutions in improving the competence and quality of performance of employees. The purpose of the teamwork training at the OSIS SMK Negeri 3 Padang is to increase the knowledge of organizational members about teamwork, to strengthen a sense of togetherness among organizational members in forming OSIS teamwork, tolerance and empathy in OSIS work, to help organizational members realize the importance of teamwork in an OSIS organization, as well as to improve the ability to respect and the opinions of others so that the desired teamwork is formed at the OSIS SMK Negeri 3 Padang. The sample in this study amounted to 19 people. The method used in this training is an experimental quantitative method using the initial research method of interviews, questionnaires, documentation. The method used in the training uses the cognitive method, case study and action learning methods. The measuring instrument used is the activity reaction evaluation sheet scale, knowledge improvement scale, and behavior evaluation scale. The results of the training, namely pre-test and post-test, obtained a significance value of  $> 0.05$ , indicating that the tests carried out were normally distributed. The existence of a significance test from this evaluation shows  $< 0.05$ , which means that the training carried out is effective and it can be concluded that the teamwork training module that has been provided in the training can increase the cooperation of the OSIS person at SMK Negeri 3 Padang.*

**Keywords:** *Cooperation, OSIS, Team Work Training*

---

## PENDAHULUAN

OSIS merupakan singkatan dari Organisasi Siswa Intra Sekolah. Organisasi ini berada di tingkat sekolah dan dibentuk di sekolah menengah yaitu SMP dan SMA. Organisasi ini menjadi wadah berkumpulnya para siswa untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi ini terdiri dari susunan kepanitiaan yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, kemudian seksi-seksi lainnya. Setiap jabatan di dalam OSIS memiliki tugas masing-masing. Organisasi eksternal ini menggaitkan hubungan dengan organisasi luar dari sekolah bahkan sebagian ada yang berhubungan dengan politis, akibatnya kegiatan organisasi siswa dikendalikan dari luar sekolah sebagai tempat proses dalam belajar.

Bejo Siswanto (2000) mengemukakan bahwa pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan[1]. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas[2].

*Teamwork* menjadi kebutuhan keberhasilan kerja. Kerja sama akan menjadi dorongan energi bagi individu yang bergabung dalam *teamwork*. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) kerja sama adalah kekuatan beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan, menyatukan kekuatan ide-ide kesuksesan[3]. Diperkuat oleh Arizona (2017) *teamwork* merupakan bentuk kerja sama dalam kelompok yang harus diorganisasikan dan dikelola dengan baik. Tim beranggota yang memiliki keahlian berbeda-beda untuk bekerja sama[4].

Menurut Henderson *teamwork* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pada sistem yang mengatur menggunakan sumberdaya dan menghasilkan kinerja tertentu[5]. Proses yang mempengaruhi keberhasilan *teamwork* tersebut adalah *individual character* (skill, pengetahuan, dan kecocokan tujuan personal dengan organisasi dan komitmen), *task characteristic* (kerjasama tujuan, beban kerja), *task related* (penafsiran situasi, manajemen diri), *team related* (interaksi internal tim, dukungan), *task outcome* (kepuasan kerja, ketercapaian tujuan) dan *team outcome* (saling percaya, saling menghargai, visi bersama).

Dalam instansi biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya. Begitu pula pelatihan yang akan diadakan kepada anggota OSIS. Pelatihan yang diberikan kepada anggota OSIS bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut agar organisasi berjalan lebih efektif sesuai dengan tujuan dibentuknya organisasi tersebut

Pelatihan yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu organisasi OSIS SMK Negeri 3 Padang dimana terdapat permasalahan dalam organisasi tersebut setelah melakukan pengumpulan data berdasarkan melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi kepada beberapa anggota kepengurusan OSIS SMK Negeri 3 Padang. Pada tahap awal peneliti melakukan tahapan pendekatan proses pelatihan dimana tahap itu peneliti mendapatkan permasalahan mengenai OSIS SMK Negeri 3 Padang, berikut ini matriks *training need analysis* yaitu:

**Tabel 1. Matriks *Training Need Analysis***

<b>Wawancara</b>	<b>Kuisioner</b>	<b>Dokumentasi</b>
Kerja sama di dalam organisasi tidak terjalin dengan baik	Kurangnya kerja sama anggota organisasi dalam mengadakan kegiatan	Rancangan kegiatan / <i>job desc</i> yang telah disusun tidak berjalan sebagaimana mestinya
Kurangnya komunikasi antar anggota dengan kepala bidang maupun dengan jajaran inti	Komunikasi dalam organisasi tidak berlangsung dengan baik	Visi-misi tidak berjalan dengan sepenuhnya
Kurangnya tanggung jawab anggota organisasi dengan tugas yang diemban	Visi dan misi organisasi tidak berjalan dengan baik, sehingga menunjukkan bahwa kurangnya tanggung jawab yang dijalankan anggota organisasi	Kekompakan dan kerja sama dalam tim tidak berjalan dengan baik, terlihat pada saat mengadakan <i>virtual meeting</i> hanya beberapa orang yang ikut

Berdasarkan matriks *training need analysis* di atas, terlihat bahwa masalah utama yang paling sering muncul dalam organisasi saat ini adalah ditemukan bahwa OSIS SMK Negeri 3 Padang memiliki beberapa kendala di dalam organisasi tersebut. Beberapa kendala yang sering ditemui tersebut ialah kurangnya kerja sama dalam tim, komunikasi antar anggota maupun jajaran inti dalam organisasi yang tidak berjalan lancar, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan menjalankan visi-misi organisasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang cocok untuk anggota OSIS SMK Negeri 3 Padang ialah pelatihan kerja sama tim. Adapun tujuan pelatihan yang dilakukan adalah untuk meningkatkan pengambilan keputusan, kerja sama tim, pemecahan masalah serta segala hal yang berkaitan dengan kinerja yang berlangsung dalam tim untuk mencapai tujuan bersama dalam berorganisasi.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksperimen. Penelitian eksperimen merupakan penelitian untuk melihat ada atau tidaknya akibat dari sesuatu yang dikenakan pada

subjek, penelitian eksperimen mencoba meneliti ada tidaknya hubungan sebab akibat, bukan hanya meneliti antar variabel[6]. Tipe penelitian eksperimental ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja sama (*teamwork*) sebagai upaya dalam merealisasikan program kerja organisasi dan pemberian perlakuan yang menjadi suatu kekhasan penelitian eksperimen dibandingkan dengan penelitian yang lain. Adapun pendekatan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini ialah desain *One Grup Pretest Posttest* Desain[7]. Desain eksperimen dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Rancangan Desain Eksperimen**

<b>Kelompok Subjek</b>	<b><i>Pre Test</i></b>	<b>Perlakuan</b>	<b><i>Post Test</i></b>
1	O1	X1	O2

*Keterangan:*

O1 : *Pretest*

O2 : *Posttest*

X1 : Pelatihan Kerjasama

### **Subjek Penelitian, Tempat dan Lokasi Penelitian**

Pelatihan kerja sama dalam meningkatkan kerja sama antar tim yang diberikan kepada OSIS SMK Negeri 3 Padang, siswa dan siswi aktif bersekolah di SMK Negeri 3 Padang. Subjek penelitian ini sebanyak 17 orang OSIS SMK Negeri 3 Padang.

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 *game simulation* merupakan memberikan pesan-pesan terkait materi yang terkait materi yang telah disampaikan sebelumnya, metode selanjutnya diskusi merupakan memberikan tanya jawab berkaitan dalam memahami materi dengan cara berinteraksi antara *trainer* dengan *trainee*.

### **Proses Tahapan Pelatihan**

Menurut Robert (2006) proses tahapan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Proses pelatihan yang pertama penilaian yang terdiri analisis kebutuhan pelatihan serta identifikasi tujuan dan kriteria pelatihan. Penilaian dilakukan diawal sebelum melakukan pelatihan dalam mencari identifikasi kemampuan yang diperlukan dalam menunjang kebutuhan organisasi. Setelah diidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, usaha penilaian kemudian tujuan harus dicapai.
2. Setelah melakukan penilaian, maka lakukan perancangan yang terdiri dari pemilihan metode pelatihan isi pelatihan seperti apa yang akan diadakan dan disesuaikan dengan analisis penilaian kebutuhan.
3. Selanjutnya adalah penyampaian jadwal, pelaksanaan, dan pemantauan pelatihan. Tahap ini rangkaian kegiatan program pelatihan yang sesuai dengan hasil perancangan jalannya

pelatihan.

4. Proses pelatihan yang terakhir adalah evaluasi yang mengukur hasil pelatihan dan membandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Melihat apakah pelatihan berjalan dengan sukses dan sesuai pada tujuan yang dicapai[8].

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dilakukan, peneliti menggunakan tiga level evaluasi yang digunakan yaitu evaluasi reaksi, evaluasi pengetahuan, dan evaluasi perilaku.

### Evaluasi Reaksi

**Tabel 3. Evaluasi Reaksi**

No.	Item Jawaban												Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	54
4	2	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	5	4	46
5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	52
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
11	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	51
12	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54
13	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	55
14	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53
15	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	50
16	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	52
17	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	52
18	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	54
19	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	54
<b>Jumlah</b>	72	90	82	84	89	87	93	86	82	84	91	89	89	1029
<b>Rata-Rata</b>	3,78	4,73	4,31	4,42	4,68	4,57	4,89	4,52	4,31	4,42	4,78	4,68	4,68	54,15

**Tabel 4. Kategori Evaluasi Reaksi**

Kategori	Skor	Fasilitas (1-4)		Trainer (5-8)		Materi (9-12)	
		F	%	F	%	F	%
<b>Sangat Bagus</b>	5	36	47,3	53	69,7	47	61,8
<b>Bagus</b>	4	31	40,8	21	27,6	24	31,6
<b>Cukup</b>	3	6	7,9	2	2,7	5	6,6
<b>Tidak Bagus</b>	2	3	4	-	-	-	-
<b>Sangat Tidak Bagus</b>	1	-	-	-	-	-	-

<b>Jumlah</b>	76	100	76	100	76	100
---------------	----	-----	----	-----	----	-----

Berdasarkan evaluasi reaksi di atas dapat disimpulkan bahwa *trainer* mendapatkan data evaluasi reaksi fasilitas yang diberikan itu sangat bagus yaitu dengan nilai rata-rata 47,3% dan *trainer* menyampaikan materi itu sangat bagus yaitu dengan nilai rata-rata 69,7% dan materi yang disampaikan yaitu juga sangat bagus dengan nilai rata-rata 61,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa reaksi peserta terhadap fasilitas, trainer, maupun materi yang disampaikan sangat sesuai dengan yang diharapkan, yaitu berarti pelatihan yang kami berikan sangat bagus atau memuaskan.

### Evaluasi Pengetahuan

Pada evaluasi pengetahuan ini, skor untuk jawaban benar per masing-masing pertanyaan ialah sebesar, karena terdiri dari 14 pertanyaan.

**Tabel 5. Evaluasi Pengetahuan**

No.	Nama	Pre-test	Post-test
1	G	75	75
2	AAA	66	83
3	AM	75	91
4	KN	75	83
5	N	75	91
6	M	66	83
7	DIS	83	91
8	R	83	75
9	RV	83	91
10	AP	83	100
11	S	100	91
12	AMD	100	100
13	MAF	91	83
14	EA	83	100
15	IC	83	83
16	CAF	75	91
17	RJ	58	91
18	CA	66	83
19	MTY	66	100
	<b>Jumlah</b>	1486	1685
	<b>Rata-rata</b>	78,2	88,7

## 1. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pretest
N		19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	78.21
	Std. Deviation	11.321
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.178
	Negative	-.138
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 <sup>c</sup>

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

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		posttest
N		19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88.68
	Std. Deviation	7.881
Most Extreme Differences	Absolute	.195
	Positive	.186
	Negative	-.195
Test Statistic		.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 <sup>c</sup>

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

## 2. Uji Signifikansi

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pretest	19	78.21	11.321	2.597
posttest	19	88.68	7.881	1.808

**One-Sample Test**

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
pretest	30.112	18	.000	78.211	72.75	83.67
posttest	49.048	18	.000	88.684	84.89	92.48

Berdasarkan uji normalitas evaluasi pengetahuan dari kedua test (*pre-test* dan *post-test*) didapatkan nilai  $>0,05$  yang berarti menunjukkan bahwa test tersebut berdistribusi normal. Dan uji signifikansi dari evaluasi pengetahuan ini menunjukkan  $<0,05$  yang artinya pelatihan yang dilakukan efektif.

Berdasarkan tabel di atas pada hasil evaluasi pengetahuan dapat dilihat bagaimana terdapat perbedaan antara pengetahuan kerja sama dalam organisasi pada *trainee* saat sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukan pelatihan. Rata-rata skor *pre-test* menunjukkan angka 78,2 dan rata-rata *post-test* adalah 88,7. Perbedaan tersebut menunjukkan terjadinya peningkatan skor nilai sebesar 10,5 poin setelah dilakukan pelatihan terhadap pengetahuan dari *trainee* dengan persentase 10%.

**Evaluasi Perilaku**

**Tabel 6. Evaluasi Perilaku**

No	Pre-test	Post-test
1	138	137
2	146	151
3	130	152
4	132	134
5	130	134
6	129	141
7	126	131
8	135	128
9	131	138
10	129	137
11	120	114
12	132	136
13	135	148
14	135	136
15	128	142
16	139	150
17	153	156
18	120	123



19	142	138
<b>Jumlah</b>	<b>2530</b>	<b>2626</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>133,1</b>	<b>138,2</b>

## 1. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pretest
N		19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	133.16
	Std. Deviation	8.133
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.105
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- 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

		Posttest
N		19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	138.21
	Std. Deviation	10.406
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.132
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

## 2. Uji Signifikansi

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pretest	19	133.16	8.133	1.866
Posttest	19	138.21	10.406	2.387

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pretest	71.369	18	.000	133.158	129.24	137.08
Posttest	57.894	18	.000	138.211	133.19	143.23

Berdasarkan uji normalitas evaluasi perilaku dari kedua *test* (sebelum dan sesudah) memiliki nilai  $> 0,05$  yang berarti menunjukkan bahwa *test* berdistribusi normal. Hasil dari uji signifikansi dari evaluasi perilaku ini juga menunjukkan hasil  $< 0,05$  yang artinya ada pengaruh atau perubahan setelah diadakannya pelatihan.

Hasil evaluasi perilaku, dapat dilihat perbedaan antara perilaku peserta dalam melaksanakan Kerjasama tim atau organisasi sebelum melakukan pelatihan dan sesudah dilakukannya pelatihan. Rata-rata skor sebelum mengadakan pelatihan menunjukkan angka 133,1 dan rata-rata skor evaluasi perilaku setelah diadakannya pelatihan adalah 138,2. Perbedaan tersebut menunjukkan terjadinya peningkatan sebesar 5,1 poin setelah dilakukannya pelatihan terhadap peserta. Presentase peningkatan pengetahuan peserta setelah diberikannya pelatihan ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini: Presentase peningkatan pengetahuan = selisih skor sesudah dan sebelum pelatihan x 100% skor maksimal, jadi dengan demikian perilaku peserta setelah diadakannya pelatihan mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 3,2%.



**Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan Pelatihan**

## **KESIMPULAN**

Hasil pelatihan kerja sama tim (*teamwork*) menunjukkan bahwa dapat meningkatkan kerjasama tim organisasi yaitu melakukan *pre-test* dan *post-test* mendapatkan nilai uji normalitas  $> 0,05$  yang berarti menunjukkan bahwa *test* berdistribusi normal. Serta mendapatkan hasil uji signifikansi dari evaluasi pengetahuan dan perilaku ini juga menunjukkan hasil  $< 0,05$  yang artinya ada pengaruh atau perubahan setelah diadakannya pelatihan dalam meningkatkan kerjasama tim organisasi. Maka berdasarkan pelatihan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diperoleh bahwa terdapat pengaruh dari proses pelatihan kerja sama tim (*teamwork*) pada organisasi OSIS SMK Negeri 3 Padang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] S. Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru, 2000.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
- [3] Bachtiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Saujana Yogyakarta, 2004.
- [4] Arizona, "Peran Team Work dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Malang," *J. Apl. Adm.*, vol. 20, no. 1, pp. 52–50, 2017.
- [5] D. Wiyono, "Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sektetari dan Manajemen Ariyanti," *J. Adm.*, vol. 3, no. 2, p. 1012, 2021.
- [6] W. D. Prasti and Y. Susatyo, *Psikologi Eksperimen*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2018.

- [7] Latipun, *Psikologi Eksperimental*. Malang: UMM Press, 2006.
- [8] Robert, *Human Resource Management*, Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat, 2006.