

**PENINGKATAN KERJASAMA SEBAGAI UPAYA
MENGOPTIMALKAN PROGRAM KERJA
ORGANISASI IKATAN MAHASISWA
SOLOK SELATAN**

Widia Sri Ardias¹⁾*, Puti Lenggogeni²⁾

¹⁾ Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

²⁾ Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

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

Diterima: 22-02-2022

Direvisi: 06-04-2022

Disetujui: 06-04-2022

ABSTRAK

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan bersama untuk mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi, tentunya kerjasama sangat dibutuhkan. Hilmawan (2020) menjelaskan bahwa organisasi yang baik ialah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, dapat dikatakan kerjasama tim yang baik sangat dibutuhkan untuk mewujudkan organisasi yang baik. Tujuan dari pelatihan ini ialah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan pada organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan (IMASOLSEL) mengenai kerjasama sebagai upaya mengoptimalkan program kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif eksperimen dengan desain *One Grup Pretest Posttest Desain*. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan sebelum dan sesudah diadakan pelatihan dengan persentase peningkatan pengetahuan sebesar 10,8% dan 3,5 % peningkatan perilaku kerjasama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan/training yang telah dilakukan berjalan efektif bagi peserta organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan.

Kata Kunci: *Kerjasama, Optimalisasi Program Kerja, IMASOLSEL*

ABSTRACT

An organization is basically used as a place or container where people gather, tediously and systematically, planning, organized, guided and controlled in the use of resources, infrastructure tools, data, and so forth that are used efficiently and effectively to achieve the organization's goals. In achieving a common goal to realize the vision and mission of an organization, cooperation is certainly needed. Hilmawan (2020) explains that a good organization is one that seeks to improve the capacity of its human resources. Hence, it can be said that good teamwork is urgently needed to realize a good organization. The purpose of this training is to bring knowledge and skill to the south solok student union organization on cooperation as an effort to optimize work programs. The method used in the study is a quantitative experiment designed by one group pretest posttest design. Studies indicate there are differences before and after conducted training with increased knowledge percentages of 10.8% and 3.5 % increased cooperative behavior. Therefore, it may be concluded that the training /training that has been done runs effectively for those participating in the south solok student union organization.

Keywords: *Teamwork, Optimizing Work Programs, IMASOLSEL*

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Heryana (2020), organisasi merupakan suatu sistem dimana manusia saling tergantung satu sama lain dan saling memberikan manfaat, sebagai wadah bagi orang-orang yang membentuk perilaku dan budaya organisasi dan sebagai wadah untuk mencapai sasaran yang sulit dicapai seorang diri. Oleh karena itu, orang-orang dalam organisasi membentuk struktur yang dapat menunjang pencapaian tujuan bersama.

Dalam mencapai tujuan bersama untuk mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi, tentunya kerjasama sangat dibutuhkan. Bachtiar (2008:58) menyatakan bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama merupakan sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Heredero (dalam Prabawa & Supartha, 2018) menyatakan bahwa bekerjasama dalam tim memungkinkan anggota organisasi untuk merasa diberdayakan sehingga dapat mendukung mereka untuk mengembangkan otonomi yang merupakan sumber kepuasan kerja dan tingkat stress yang rendah. Dengan bekerja sama dalam tim memungkinkan orang untuk saling membantu bersama-sama sehingga keterampilan dan produktivitas masing-masing anggota dapat meningkat.

Hilmawan (2020) menjelaskan bahwa organisasi yang baik ialah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal itu menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membawa kemajuan organisasi terkait kualitas pelayanan. Oleh karena itu, dapat dikatakan kerjasama tim yang baik sangat dibutuhkan untuk mewujudkan organisasi yang baik.

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam usaha mewujudkan keberhasilan kinerja serta prestasi kerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi salah satu daya dorong yang memiliki integrasi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa semua anggota dalam organisasi belum dapat dikatakan mampu bekerjasama jika belum memiliki kesadaran individu dalam berorganisasi

membangun harapan dan tanggung jawab, tekad menjaga komunikasi dan koordinasi dalam berorganisasi, dan memegang komitmen dari setiap anggota organisasi.

Komitmen itu dapat terwujud melalui tugas-tugas atau program kerja yang harus dikoordinasikan dan setiap anggotanya harus bisa mengelola tugas yang diamanahkan. Sumber daya yang dimiliki juga harus dikembangkan demi tercapainya hasil yang optimal. Setiyanti (2012) menjelaskan bahwa kerjasama tim dalam berorganisasi dapat terwujud dengan baik jika ada pembinaan hubungan kerja antara para anggota organisasi maupun antara pimpinan organisasi dengan anggotanya. Hubungan kerjasama yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar anggota kelompok. Dalam proses penciptaan lingkungan kerjasama yang baik, tentunya akan banyak tantangan yang bisa terjadi seperti masalah internal berupa sumber daya yang kurang mumpuni dalam menjalankan program kerja, dan ada juga masalah eksternal dari luar organisasi.

Triatmojo, dkk. (2012) menjelaskan bahwa terdapat dua hal penting yang perlu dilakukan dalam upaya membantu pengembangan SDM organisasi yaitu: 1) Penilaian kebutuhan pelatihan (*Need Assesment/Training Needs Analysis*), yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program Pelatihan pada organisasi yang bersangkutan; 2) Pengembangan program pelatihan (*Development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan; 3) Evaluasi program pelatihan (*Evaluation*) bertujuan untuk menilai apakah pelatihan yang dilakukan telah mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, untuk mengetahui permasalahan yang ada pada organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan, peneliti melakukan *Training Need Analysis* (TNA) berupa wawancara, observasi, dan *focus group discussion*.

Langkah awal yang dilakukan peneliti dalam melakukan TNA ialah dengan menyusun *guideline* wawancara, observasi dan *focus group discussion* untuk menggali permasalahan yang ada pada organisasi. Terdapat tiga metode yang digunakan dalam melakukan asesmen analisis kebutuhan yaitu *organizational analysis*, *personal analysis*, dan *task analysis* (Bakar & Jufri, 2017). Kemudian dilanjutkan dengan proses pengumpulan data. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dan disusun dalam bentuk matriks *Training Need Analysis* untuk memudahkan peneliti menganalisis kebutuhan pelatihan apa yang sebaiknya bisa menjadi solusi permasalahan paling serius pada organisasi. Adapun TNA ini dilakukan kepada lima anggota kepengurusan organisasi periode 2019/2020. Berikut matriks hasil TNA yang telah dilakukan:

Tabel 1. Matriks *Training Need Analysis*

Wawancara	FGD	Observasi
<i>Kurangnya <u>Komunikasi dan koordinasi</u> dari kepengurusan</i>	<i>Kurang adanya kejujuran dan <u>komunikasi</u> terbuka antar anggota dan pimpinan</i>	<i><u>Komunikasi dan koordinasi</u> tidak relevan</i>
<i><u>Kerjasama</u> tidak berjalan efektif sehingga tidak ada kekompakan</i>	<i>Kurangnya <u>komitmen</u> setiap anggota</i>	<i><u>Tanggung jawab</u> tidak relevan</i>
<i>Kurangnya <u>Loyalitas</u> yang memunculkan sikap tidak saling mendukung, tidak komitmen dan kurang dalam tanggung jawab</i>	<i>Anggota kepengurusan kurang <u>bertanggung jawab</u></i>	<i><u>Komitmen</u> tidak relevan</i>
<i><u>Harapan dalam tim</u> rendah dalam menjalankan program kerja dikarenakan terhambatnya komunikasi dan koordinasi selama pandemi covid-19</i>	<i>Anggota tim <u>tidak saling mendukung</u></i>	<i><u>Harapan dalam tim</u> tidak relevan</i>

Berdasarkan matriks di atas, terlihat bahwa masalah utama yang paling sering muncul dalam organisasi saat ini adalah kurangnya komunikasi dan koordinasi antar anggota pengurus organisasi selama pandemi covid-19, sehingga muncul permasalahan berupa kerjasama yang tidak berjalan efektif, kurang dalam loyalitas, komitmen dan tanggung jawab, serta harapan dalam tim untuk menjalankan program kerja menjadi sangat rendah. Dari permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan intervensi berupa pelatihan kepada organisasi terkait “*Peningkatan Kerjasama sebagai Upaya Mengoptimalkan Program Kerja Organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan*”. Adapun tujuan pelatihan dilakukan ialah untuk memberikan perubahan perilaku atau kebiasaan baru pada tiap anggota kepengurusan organisasi. Selain itu, dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam organisasi dengan memberikan solusi sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik dan memunculkan kesadaran yang baik pula dalam berorganisasi.

METODE

Tipe penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksperimen. Penelitian eksperimental merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk melihat ada atau tidaknya akibat dari sesuatu yang dikenakan pada subjek, dengan kata lain penelitian eksperimental mencoba meneliti ada tidaknya hubungan sebab akibat dan bukan hanya meneliti hubungan antar variabel (Seniati dkk., 2011:23). Tipe penelitian eksperimental ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerjasama tim sebagai upaya merealisasikan program kerja organisasi.

Adapun pendekatan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini ialah desain *One Grup Pretest Posttest Desain* (Latipun, 2006). Desain eksperimen dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Rancangan desain eksperimen

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

Keterangan:

O1 : Pretest; O2: Posttest

X1 : Pelatihan kerjasama

Subyek pengabdian, tempat dan lokasi pengabdian

Pelatihan diberikan kepada anggota kepengurusan organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan periode 2019/2020 yang merupakan mahasiswa aktif UIN Imam Bonjol Padang. Organisasi ini merupakan organisasi resmi yang sudah di legalkan oleh Pemerintahan Kabupaten Solok Selatan dengan anggota seluruh mahasiswa yang berdomisili Solok Selatan. Didirikan pada 16 Mei 2010 dengan tujuan menyatukan visi dan misi dari mahasiswa asal solok selatan di berbagai kampus demi perkembangan Solok Selatan di masa depan. Musyawarah Besar penetapan Pengurus IMASOLSEL dimulai pada tahun 2011. Organisasi ini bersifat Independen, berbentuk satu-kesatuan mahasiswa yang sama-sama berasal dari Solok Selatan, dan diharapkan dapat menunjang peran mahasiswa sebagai *agent of changed* bagi kemajuan pengembangan SDM di daerah Solok Selatan.

Adapun sasaran pelatihan ini adalah anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan Komisariat UIN Imam Bonjol Padang yang berjumlah 7-15 orang termasuk anggota inti. Tempat dan lokasi pelatihan diadakan di Kabupaten Solok Selatan.

Metode yang digunakan untuk pelatihan ini ialah *off the job training* berupa *lectures, discussion, case study, dan role play*. Pertama, metode *lectures* dilakukan untuk memberikan pemahaman teori mengenai *teamwork*. Media yang digunakan dalam metode ini berupa Slide PPT melalui proyektor yang akan memberikan pandangan yang lebih jelas terkait materi-materi yang diberikan. Kedua, metode *discussion* dilakukan pada saat sesi *debriefing* dimana peserta pelatihan akan diberikan pertanyaan terkait materi yang sudah dijelaskan dan mereka diminta untuk memberikan jawaban terkait apa yang mereka pahami dari materi yang telah disampaikan. Ketiga, metode *case study & Role Play* dengan memberikan simulasi terhadap peserta pelatihan dimana mereka di instruksikan untuk memecahkan sebuah kasus dan diminta untuk memikirkan bagaimana cara penyelesaian kasus tersebut.

Proses Tahapan Pelatihan

Menurut Ma'arif dan Kartika (2014), secara konseptual program pelatihan dan pengembangan pada umumnya meliputi tiga tahapan, yaitu:

1. Tahapan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis);

Sebelum pelatihan diselenggarakan, maka perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk dapat mendiagnosis berbagai dimensi permasalahan dan tantangan masa depan pada organisasi yang bersangkutan. Pada penelitian ini, analisis kebutuhan pelatihan dilakukan pada lima anggota organisasi untuk mengetahui permasalahan apa yang perlu ditindaklanjuti sehingga bisa dibantu dalam penyelesaiannya. Setelah melakukan analisis kebutuhan pelatihan, didapatkan hasil bahwa permasalahan yang paling serius untuk diselesaikan pada organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan ialah terkait kerjasama tim dalam upaya merealisasikan program kerja organisasi.

2. Tahapan implementasi pelatihan;

Tahapan implementasi pelatihan pada dasarnya berfokus pada bagaimana merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan beserta penentu dan pelaksanaan program pelatihan. Peneliti melakukan penyusunan modul pelatihan kerjasama dengan tema "*Team Work Make The Dream Work*". Modul disusun menggunakan acuan tiga aspek kerjasama menurut West (dalam Hatta & Musnadi, 2017), yaitu tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi, dan penerahan kemampuan secara maksimal.

Pada pelaksanaan pelatihan terdiri dari tiga tahapan yaitu tahap pengenalan, tahap inti, dan tahap akhir. Pertama, tahap pengenalan meliputi pengenalan fasilitator, penyampaian kontrak belajar, *game* pengenalan untuk mengenal sesama peserta. Kedua, tahap inti meliputi: (a) tahap *reflective learning* untuk mengetahui pandangan peserta mengenai kerjasama dalam tim; (b) tahap *pre-test* dengan membagikan lembar evaluasi kepada peserta pelatihan untuk mengetahui bagaimana kemampuan peserta sebelum pelatihan; (c) sesi penyampaian materi dengan metode *lecture* terkait pentingnya kerjasama tim dengan tema "*Team Work Make The Dream Work*"; (d) pemutaran video terkait kerjasama tim; (e) sesi *Case Study & Role Play* dimana masing-masing peserta diminta menyelesaikan kasus dengan beberapa pertanyaan terkait kerjasama kemudian dilanjutkan dengan *role play* kerjasama tim; (f) tahap *reflective learning* bertujuan untuk mengulas kembali pemahaman peserta terkait pentingnya kerjasama tim dalam berorganisasi. Ketiga, tahap akhir pelatihan meliputi penyimpulan pelatihan dilakukan pada sesi *debriefing* dengan sistem diskusi bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai pentingnya membangun kerjasama tim,

kemudian dilanjutkan dengan tahap *post-test* dengan membagikan kembali lembar evaluasi kepada masing-masing peserta pelatihan.

3. Tahapan evaluasi pelatihan;

Tahapan evaluasi pelatihan difokuskan pada bagaimana mengukur hasil pelatihan dan membandingkan hasil pelatihan terhadap kriteria yang telah ditentukan. Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan lembar evaluasi pembelajaran dan evaluasi perilaku untuk mengukur kerjasama tim pada masing-masing peserta. Pertama, lembar evaluasi pembelajaran, peneliti membuat 14 pertanyaan dengan pilihan jawaban Benar (B) dan Salah (S) sesuai dengan materi pada modul kerjasama yang bertujuan untuk mengukur pengetahuan masing-masing peserta pelatihan terkait kerjasama tim. Kedua, lembar evaluasi perilaku, peneliti menggunakan skala yang dimodifikasi dari “Skala Komunikasi Internal Dan *Team Work Engagement*” (Adha, 2016), terdiri dari 42 aitem dengan model skala *likert*. Adapun tujuan dari evaluasi perilaku ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerjasama tim dalam upaya merealisasikan program kerja organisasi pada setiap peserta pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peserta pelatihan kerjasama ini adalah anggota kepengurusan organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan. Jumlah peserta dalam pelatihan ini adalah 8 orang. Adapun distribusi peserta sebagai berikut:

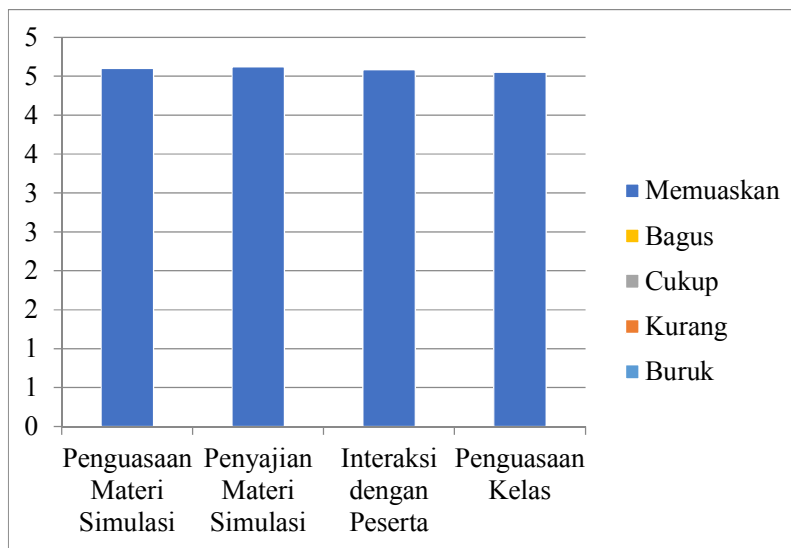
Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	3
2.	Perempuan	5
Total		8

Dalam pelatihan yang telah dilakukan, *trainer* hanya menggunakan tiga jenis evaluasi, yaitu evaluasi reaksi, evaluasi pembelajaran, dan evaluasi perilaku.

Evaluasi Reaksi

1. Trainer



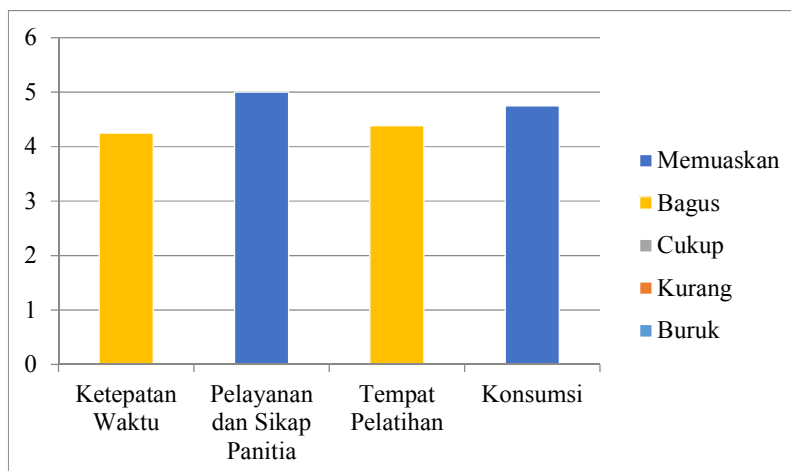
Gambar 1. Evaluasi Reaksi Trainer

Gambar di atas menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh peserta pelatihan kepada pemateri. Dengan demikian, didapatkan kesimpulan bahwa rata-rata penilaian terhadap *Trainer* oleh masing-masing peserta pelatihan yaitu:

- 1) Penguasaan Materi Simulasi = 4,6
- 2) Penyajian Materi Simulasi = 4,62
- 3) Interaksi dengan Peserta = 4,58
- 4) Penguasaan Kelas = 4,55

Berdasarkan kategori penilaian Pemateri, Moderator dan Simulator, rata-rata penilaian berada pada kategori **4,6 (Memuaskan)**.

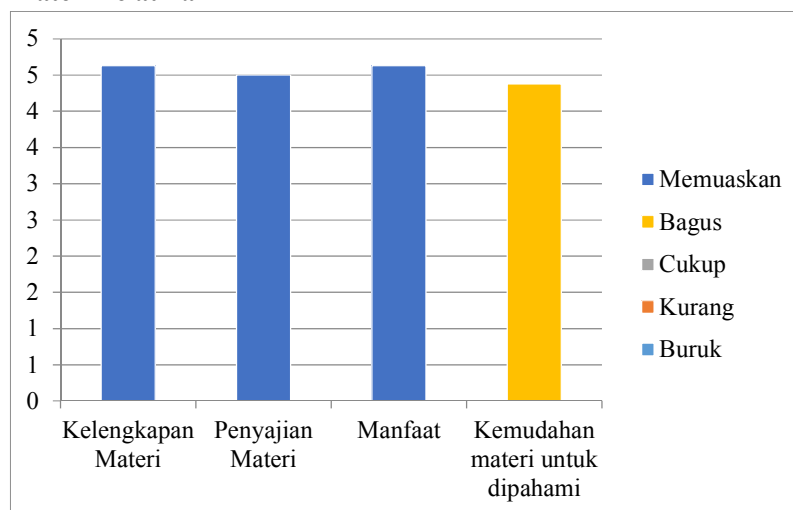
2. Fasilitas dan Pelaksanaan



Gambar 2. Evaluasi Reaksi Fasilitas dan Pelaksanaan

Gambar di atas menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh peserta pelatihan terhadap fasilitas yang diberikan. Dengan demikian, didapatkan kesimpulan bahwa rata-rata penilaian peserta terhadap fasilitas pelaksanaan acara per individu yaitu sebesar **4,6** termasuk kategori **5 (Memuaskan)**.

3. Materi Pelatihan



Gambar 3. Evaluasi Reaksi Materi Pelatihan

Gambar di atas menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh peserta pelatihan terhadap materi pelatihan yang telah disampaikan. Dengan demikian, didapatkan kesimpulan bahwa rata-rata penilaian peserta terhadap materi pelatihan per individu yaitu sebesar **4,54** termasuk kategori **5 (Memuaskan)**.

Evaluasi Pembelajaran

Tabel 4. Rekap Nilai Evaluasi Pembelajaran

REKAP NILAI EVALUASI PEMBELAJARAN		
Nama Subjek	PreTest	PostTest
H	72	72
Fr	72	79,2
W	64,8	86,4
S	79,2	86,4
Far	57,6	72
B	64,8	79,2
F	64,8	86,4
Sa	64,8	64,8
Total	540	626,4
Rata-Rata	67,5	78,3

Pada evaluasi pembelajaran ini, skor untuk jawaban benar per masing-masing pertanyaan ialah sebesar 7,2 karena terdiri dari 14 pertanyaan.

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas Hasil Evaluasi Pembelajaran

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		<i>PreTest</i>	<i>PostTest</i>
N		8	8
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	513.0000	621.0000
	<i>Std. Deviation</i>	278.68877	346.23691
	<i>Absolute</i>	.339	.314
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.193	.241
	<i>Negative</i>	-.339	-.314
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.960	.889
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.315	.408

a. Test distribution is **Normal**.

b. Calculated from data.

2. Uji Signifikan

Tabel 6. Uji Signifikan Hasil Evaluasi Pembelajaran

<i>One-Sample Statistics</i>				
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
<i>PreTest</i>	8	513.0000	278.68877	98.53136
<i>PostTest</i>	8	621.0000	346.23691	122.41323

<i>One-Sample Test</i>						
Test Value = 0						
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
<i>PreTest</i>	5.206	7	.001	513.00000	280.0104	745.9896
<i>PostTest</i>	5.073	7	.001	621.00000	331.5387	910.4613

Berdasarkan **uji normalitas** evaluasi pembelajaran dari kedua test (pre-test dan post-test) di dapatkan nilai $>0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa test tersebut berdistribusikan normal. Dan juga **uji signifikan** dari evaluasi pembelajaran ini menunjukkan $<0,05$ yang artinya pelatihan yang dilakukan efektif.

Berdasarkan tabel 5 dan 6 hasil evaluasi pembelajaran di atas, dapat dilihat bagaimana terdapat perbedaan antara pengetahuan kerjasama dalam organisasi pada trainee saat sebelum

dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukan pelatihan. Rata-rata skor pretest menunjukkan angka 67,5 dan rata-rata posttest adalah 78,3. Perbedaan tersebut menunjukkan terjadinya peningkatan skor nilai sebesar 10,8 setelah dilakukannya pelatihan terhadap pengetahuan dari trainee dengan persentase peningkatan sebesar **10,8%**.

Evaluasi Perilaku

Tabel 7. Rekap Nilai Evaluasi Perilaku

REKAP NILAI EVALUASI PERILAKU		
Nama Subjek	PreTest	PostTest
H	38	49
Fr	43	47
W	36	55
S	54	46
Far	47	49
B	47	40
F	44	56
Sa	45	40
Total	354	382
Rata-Rata	44,25	47,75

1. Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas Hasil Evaluasi Perilaku

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		<i>PreTest</i>	<i>PostTest</i>
N		8	8
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	44.25	47.75
	<i>Std. Deviation</i>	5.600	5.946
	<i>Absolute</i>	.187	.167
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.187	.167
	<i>Negative</i>	-.162	-.139
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.528	.472
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.943	.979

a. Test distribution is **Normal**.

b. Calculated from data.

2. Uji Signifikansi

Tabel 9. Uji Signifikan Hasil Evaluasi Perilaku

<i>One-Sample Statistics</i>				
<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>	

One-Sample Test						
<i>Test Value = 0</i>						
	<i>t</i>	<i>Df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
<i>PreTest</i>	22.351	7	.000	44.250	39.57	48.93
<i>PostTest</i>	22.713	7	.000	47.750	42.78	52.72

Berdasarkan **uji normalitas** evaluasi perilaku dari kedua test (pre-test dan post-test) pada setiap aspek yang diuji di dapatkan nilai $>0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa test tersebut berdistribusikan normal. Jika test berdistribusi normal, maka bisa dilakukan *one sample t-test* atau uji signifikan. Dari **uji signifikan** pada evaluasi perilaku ini menunjukkan nilai $<0,05$ pada setiap aspek, hal itu berarti pelatihan yang dilakukan efektif dan juga bisa dijelaskan bahwa modul kerjasama yang diberikan oleh trainer tersebut dapat meningkatkan perilaku kerjasama dari pribadi dalam organisasi.

Berdasarkan tabel 9 uji signifikan hasil evaluasi perilaku di atas, dapat dilihat bagaimana terdapat perbedaan antara perilaku kerjasama dalam organisasi pada trainee saat sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukan pelatihan. Rata-rata skor pretest menunjukkan angka 44,25 dan rata-rata posttest adalah 47,75. Perbedaan tersebut menunjukkan terjadinya peningkatan skor nilai sebesar 3,5 setelah dilakukannya pelatihan terhadap perilaku dari trainee dengan persentase peningkatan sebesar **3,5%**.



Gambar 4. Kegiatan Pelatihan

KESIMPULAN

Dari pelatihan yang dilakukan untuk organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan yang bertema *“Team Work Make The Dream Work”*. Dapat disimpulkan bahwa sebelum diadakan pelatihan kepada anggota Ikatan Mahasiswa Solok Selatan, anggota kepengurusan belum begitu paham akan bagaimana cara membangun kerjasama yang baik dalam berorganisasi tersebut. Namun, setelah dilakukan pelatihan mengenai kerjasama pada organisasi, didapatkan hasil bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman akan bagaimana pola membangun kerjasama dalam berorganisasi dengan persentase peningkatan sebesar 10,8%, sedangkan perilaku kerjasama dari peserta pelatihan meningkat dengan persentase peningkatan sebesar 3,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan/training yang telah dilakukan berjalan efektif bagi peserta organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, A. (2016). *Skala Psikologi: Skala Komunikasi Internal dan Team Work Engagement*. . Medan: USU.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Bakar, R. M., & Jufri, M. (2017). *Analisis Kebutuhan dan Rancangan Pelatihan*. Yogyakarta: Ombak.
- Bakhtiar, S. (2008). *Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP*. Malang: FKIP UNM.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, 1(1)*, 70-80.
- Heryana, A. (2020). *Organisasi dan Teori Organisasi*. Tangerang: Heryana Institute.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Khazanah Ilmu Berazam, 3(3)*, 641-653.
- Kartika, M. &. (Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement). 2014. Bogor: IPB Press.
- Latipun. (2006). *Psikologi Eksperimental*. Malang: UMM Press.
- Ma'arif, & Kartika. (2014). *Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. . Bogor: IPB Press.
- Prabawa, I., & Suparta, I. (2018). Meningkatkan produktivitas karyawan melalui Pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan Di perusahaan jasa. . *E-Jurnal Manajemen Unud, 7(1)*, 497-524.
- Seniati, L., Aries, Y., & Bernadette, N. (2011). *Psikologi Eksperimental*. Jakarta: Indeks.
- Setiyanti, S. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Semarang (edisi elektronik), 4(3)*, 59-65.
- Triatmojo, F., Ma'arif, S., Atika, D. B., & Meutia, I. F. (2012). Pelatihan untuk Pelatih (Training for Trainer) Manajemen Organisasi Intra Sekolah Bagi Pengurus OSIS Se-KKM MAN 1 Metro Lampung Timur.