



STUDI LITERATUR: *PENGARUH KEBERHASILAN INTERVENSI PEMBINAAN TIM KERJA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI*

Tiara Dea Andini^{a,*}, Lince Magriasti^b

^{a,b} Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Padang, Indonesia

*tiaradeaandini01@gmail.com

Diterima: November 2022. Disetujui: Mei 2023. Dipublikasikan: Mei 2023.

ABSTRACT

In the process of organizational development, every aspect undergoes changes both from within and from outside the organizational environment. To balance these changes, an organization makes the necessary interventions. One intervention that focuses on Human Resources is the Work Team Development Intervention. It is explained that teamwork and organizational members are the backbone of an organization. Without good cooperation or teamwork, an organization will not be ready to face change, let alone develop. Work team development is carried out by a leader, and carried out by organizational members who are part of the organization. To be able to produce good teamwork, organizational members must be able to interact and communicate well with each other, between groups, and with superiors. Good interaction produces good social relations in the organization, with this good relationship an organizational group can unite their voices and thoughts to jointly achieve organizational goals more efficiently and satisfactorily. This research was conducted using qualitative research methods with a descriptive approach, then data collection techniques using literature studies to find the effect of the success of the Work Team Coaching Intervention in an effort to develop the organization.

Keywords: *intervention; organizational development; teamwork.*

ABSTRAK

Dalam proses pengembangan organisasi, setiap aspek mengalami perubahan baik itu dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. Untuk menyeimbangkan perubahan tersebut, suatu organisasi melakukan intervensi yang diperlukan. Salah satu intervensi yang berfokus pada Sumber Daya Manusia adalah Intervensi Pembinaan Tim Kerja. Dijelaskan bahwa kerjasama tim dan anggota organisasi adalah tulang punggung suatu organisasi. Tanpa adanya kerjasama atau teamwork yang baik, suatu organisasi tidak akan siap untuk menghadapi perubahan apalagi berkembang. Pembinaan tim kerja dilakukan oleh seorang pemimpin, dan dijalani oleh anggota organisasi yang menjadi bagian dari organisasi. Untuk bisa menghasilkan kerjasama tim yang baik, anggota organisasi harus mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik sesamanya, antar kelompok, maupun ke atasan. Interaksi yang baik menghasilkan hubungan sosial yang baik di organisasi, dengan hubungan yang baik ini suatu kelompok organisasi bisa menyatukan suara dan pikiran mereka untuk bersama-sama mencapai tujuan target organisasi dengan lebih efisien dan memuaskan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, kemudian teknik pengumpulan data menggunakan studi literature untuk menemukan pengaruh dari keberhasilan Intervensi Pembinaan Tim Kerja dalam upaya mengembangkan organisasi.

Kata Kunci: *intervensi; pengembangan organisasi; kerjasama tim.*

PENDAHULUAN

Pengembangan organisasi merupakan upaya untuk melakukan perubahan yang sudah terencana demi meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, juga melakukan pembaharuan-pembaharuan demi mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan dalam proses pengembangan organisasi adalah intervensi, yaitu serangkaian aktivitas yang sudah direncanakan, di program dengan baik dan sudah terstruktur untuk memperbaiki ketidakefisienan suatu organisasi, mengatasi masalah yang dijumpai dalam organisasi, mengembangkan kekuatan organisasi serta menciptakan peluang untuk berkembang lagi bagi organisasi tersebut. Kemudian dalam proses pengembangan organisasi itu intervensi yang dilakukan cukup beragam mengingat banyaknya aspek perlu diperbaiki. Salah satu intervensi yang berfokus pada sumber daya manusia adalah intervensi Pembinaan Tim Kerja, intervensi ini mengembangkan perilaku kelompok melalui suatu teknik intervensi yang disebut pembentukan tim. Pembentukan tim dalam sebuah organisasi sangat diperlukan apabila suatu ketika organisasi harus membuat keputusan-keputusan yang penting karena keberadaan tim mampu memberikan sumber daya informasi yang lebih baik dan lebih banyak daripada informasi yang diberikan oleh individu. (Dennis, 1996 dalam Alnuaimi et al., 2010)

Dalam sebuah organisasi, kerjasama tim diidentifikasi sebagai suatu dasar yang penting bahwa organisasi bisa meningkatkan produktivitas dengan kerja tim yang baik. Bahkan pembentukan dan pembinaan tim kerja ini menjadi suatu intervensi yang diperlukan organisasi yang sedang berkembang sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi. Pembentukan tim kerja dapat dijadikan kesempatan yang luar biasa bagi individu untuk mengembangkan profesionalitas diri

di samping manfaat bahwa hal ini dapat membuat pekerjaan terasa lebih mudah dan ringan karena dilakukan dalam tim. Setiap orang yang berada dalam tim bekerja dengan tujuan dan target capaian yang sama sehingga dapat meningkatkan efisiensi dari pekerjaan tersebut. Dalam suatu tim kerja, terdapat beberapa orang yang berasal dari latar belakang pekerjaan dan lingkungan yang berbeda sehingga satu tim kerja sangat berpotensi menjadi tempat untuk menambah pengalaman dan belajar demi meningkatkan kualitas individu anggota organisasi.

Dalam proses kerjasama tim memuat interaksi sesama anggota tim sehingga tidak menutup kemungkinan seseorang untuk mulai berpikir dengan persepsi atau pandangan baru yang nantinya dapat menjadi inspirasi serta menghasilkan ide-ide baru. Selain itu, interaksi yang dilakukan di dalam tim dapat membuat suatu ide berkembang lebih luas daripada apabila ide itu dipikirkan sendiri karena terkadang ada masa di mana karyawan bisa memikirkan suatu ide tapi tidak bisa menjelaskan ide tersebut dengan sempurna atau merasa ada yang kurang namun tidak bisa menemukan kekurangan ide itu sendiri. Disitulah anggota tim berperan untuk membantu mempertegas dan mengoptimalkan ide tersebut sehingga menjadi versi terbaiknya. Untuk itu, pembentukan serta pembinaan kerja tim yang baik sangat penting bagi pengembangan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif ini sering digunakan oleh peneliti terdahulu terutama dalam bidang ilmu sosial dan pendiikan karena penelitian dengan metode ini ditujukan untuk membangun pengetahuan peneliti secara khusus melalui pemahaman serta penemuan-penemuan yang ada. Penelitian kualitatif adalah suatu

proses penelitian atau pemahaman yang didasarkan pada suatu masalah atau hal yang diteliti. Pada penelitian kali ini peneliti membuat suatu laporan terperinci serta satu gambaran kompleks sebagai hasil dari meneliti kata-kata dan memahami, serta menggali informasi-informasi atau data untuk menemukan data yang peneliti inginkan.

Moleong (2005), menjelaskan bahwa pendekatan deskriptif kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka. Data-data ini diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumentasi pribadi, catatan, atau memo dan dokumentasi lainnya.

Sumber data dari penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari studi literatur dengan menganalisis berbagai bahan bacaan yang berhubungan dengan Intervensi Pembinaan Tim Kerja dan Pengembangan Organisasi. Zed (2008) menjelaskan Studi literatur adalah serangkaian kegiatan mengumpulkan data dari data pustaka, membaca, mencatat, serta mengelola bahan penelitian. Kemudian hasil dari analisis literatur jurnal ini dijabarkan kedalam kerangka dan hasil penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah semua upaya sistematis yang dilaksanakan organisasi secara terstruktur dan berkesinambungan untuk menghadapi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Edward & Cacioppe (2005:85-91) mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai suatu teori praktik tentang perubahan yang dibuat secara terstruktur dan terencana. Pengembangan organisasi adalah perbaikan sistem perusahaan yang bermuara pada penguatan struktur organisasi, peningkatan produktivitas, kemampuan organisasi bertahan menghadapi perkembangan zaman

dan kegiatan untuk mewujudkan efektivitas organisasi. Dari definisi diatas, dapat diketahui bahwa tujuan utama dari pengembangan organisasi adalah mencapai efektivitas organisasi secara maksimal.

Intervensi Pengembangan Organisasi

Dalam praktik pengembangan organisasi dilakukan perubahan-perubahan atau intervensi yang dilakukan oleh manajer dari pihak dalam organisasi maupun konsultan yang berperan khusus memberikan konsultasi perbaikan terhadap masalah-masalah yang ada di organisasi. Intervensi ini dilakukan baik terhadap sistem, struktur dan kebijakan organisasi dengan memberikan perubahan yang berdampak positif untuk memenuhi sasaran organisasi yaitu mencapai efektivitas organisasi. French & Bell (dalam Arif, 2011) mendefinisikan intervensi pembangunan organisasi sebagai suatu rangkaian kegiatan terstruktur yang terbentuk dari unit-unit organisasi terpilih, baik kelompok maupun individu yang melakukan tugas yang secara langsung dan tidak langsung dan berhubungan dengan perbaikan organisasi.

Suatu intervensi bisa dikatakan efektif apabila terdapat beberapa hal berikut:

1. Informasi yang benar, yaitu informasi yang orisinil dan benar-benar terjadi dalam organisasi.
2. Kebebasan memilih, bahwa setiap orang memiliki kewenangan untuk membuat keputusan yang terletak di tangan klien.
3. Keterkaitan di dalam organisasi, yaitu klien juga memiliki tanggung jawab untuk tetap terikat pada pelaksanaan dari rencana atau keputusan yang telah dibuat.

Pengaruh Tim Kerja terhadap Pengembangan Organisasi

Manusia lahir bukan sebagai makhluk individu melainkan makhluk sosial yang artinya kita tidak mampu hidup sendiri dan akan membutuhkan bantuan dari manusia lain, untuk itulah kita perlu melakukan interaksi demi memenuhi kebutuhan yang

tidak dapat kita penuhi sendiri. Begitupun di organisasi, sebuah organisasi terdiri dari beberapa unit kerja yang saling berhubungan satu sama lain, tidak ada yang berdiri sendiri. Yang berperan dalam menjalankan setiap unit itu adalah individu yang saling berinteraksi. Interaksi dan kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas serta produktifitas kinerja perusahaan dalam memenuhi visi dan misinya. Kerjasama tim di sebuah organisasi merupakan keunggulan kompetitif paling tinggi.

Pembentukan tim sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sebagai wadah untuk karyawan bekerjasama dalam meningkatkan kemajuan organisasi kedepannya. Dalam sebuah tim akan terbentuk interaksi yang dilakukan dengan komunikasi sebagai upaya penyampaian perintah, pesan dan ide-ide yang terjadi dalam lingkup organisasi. Tidak hanya karyawan, pimpinan pun sangat berperan dalam suatu tim karena pimpinan akan memberikan arahan dan menjelaskan tujuan serta gambaran tugas yang harus dilakukan bawahannya untuk mencapai target organisasi.

Interaksi yang terjalin diantara sesama karyawan maupun pimpinan ini dapat meningkatkan hubungan baik di internal organisasi yang bermuara pada pola kerja yang lebih sehat lagi di organisasi tersebut. Tanpa adanya hubungan baik di internal organisasi, sebuah organisasi tidak akan bisa berkembang.

Dalam sebuah tim kerja pastinya terdapat proses komunikasi yang berlangsung di antara kelompok-kelompok dengan cara saling bertukar pesan dan berinteraksi. Interaksi yang terjadi dapat membentuk kepribadian anggota organisasi dan menentukan peran dari anggota tersebut karena melalui interaksi seseorang dapat dinilai kualitas dan keahliannya. Banyaknya interaksi yang terjadi di organisasi mempengaruhi jumlah pola kerja yang dilaksanakan.

Salah satu fungsi pesan yang disampaikan dalam komunikasi organisasi menurut Muhammad (1995:99) adalah pesan pembaharuan, yaitu suatu pesan yang diciptakan sebagai bentuk penyesuaian diri oleh organisasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya. Untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut, organisasi membuat perencanaan baru, aktivitas dan program baru, serta proyek-proyek, ide dan saran yang baru sesuai dengan perubahan yang terjadi. Untuk dapat membuat program baru, perencanaan bahkan ide baru diperlukan kerjasama tim didalamnya apalagi jika organisasi berada di mode genting dan memerlukan ide yang tepat dan dapat dianalisis, dan dikuliti bersama sama oleh anggota organisasi dalam waktu yang ditentukan secara sekaligus sehingga output dari ide tersebut bisa lebih efektif memenuhi kebutuhan organisasi.

Selain adanya visi misi, organisasi didirikan tentunya dengan sebuah tujuan. Herbert G. Hicks memaparkan terdapat dua alasan mengapa orang memilih untuk berorganisasi (Winardi 2014.) yaitu pertama, alasan sosial, bahwa manusia sebagai “zoon politicon” yang berarti makhluk yang hidup secara berkelompok, maka demi pergaulan atau memenuhi kebutuhannya manusia merasa berorganisasi itu penting. Hal ini dapat ditemukan dalam organisasi yang memiliki sasaran intelektual, atau ekonomi. Kemudian alasan kedua yaitu alasan materi, dengan bantuan organisasi manusia dapat melakukan tiga hal yang tidak mungkin dilakukannya sendiri yaitu: 1) manusia dapat memperbesar kemampuan, 2) menghemat waktu yang diperlukan untuk mencapai suatu sasaran, dan 3) manusia dapat menarik manfaat dari pengetahuan generasi-generasi sebelumnya yang telah dihimpun.

Diby Sumantri menjelaskan beberapa tahapan kesamaan yang perlu ada supaya kerjasama di organisasi dapat terjalin dengan baik.

1. Kesamaan tempat, bahwa orang yang terlibat dalam kerjasama di organisasi harus berada di tempat yang sama untuk memudahkan mereka berkomunikasi, berdiskusi serta berargumentasi yang semuanya bertujuan untuk mewujudkan kerjasama.
2. Kesamaan pikiran, kesamaan pikiran lebih mudah terwujud karena orang-orang bekerja di tempat yang sama sehingga tujuan serta pandangan terhadap organisasi juga sama. Kesamaan pikiran dari anggota organisasi dapat mempermudah mencari solusi dan pemecahan masalah yang terjadi di organisasi.
3. Kesamaan perasaan, dalam suatu organisasi tidak selamanya orang-orang akan berpikir secara monoton karena pemikiran ini sudah disuratkan dalam bentuk data atau dokumen. Melainkan perlu adanya penyelesaian masalah yang menggunakan perasaan, diantaranya berkaitan dengan kebijakan, kebijaksanaan serta masalah yang berkaitan dengan faktor eksternal.
4. Kesamaan jiwa, adalah tahap tertinggi dari upaya untuk meningkatkan kerjasama kelompok karena setiap orang sudah sepenuhnya paham tentang fungsi dan tugas serta kewajibannya. Juga sudah terdapat rasa percaya di antara anggota organisasi yang dapat membentuk kultur organisasi yang baik dan utuh. Pada tahap ini perbedaan pendapat sangat minim terjadi, meskipun terjadi ikatan di antara karyawannya tidak akan menimbulkan prasangka buruk di antara orang organisasi.

Kerjasama antara kelompok di dalam lingkungan organisasi juga bisa diwujudkan dengan dilakukannya pembinaan hubungan kerja oleh para anggota organisasi, pimpinan organisasi dengan bawahannya atau karyawan lain. Tujuan pembinaan kerjasama tim atau kelompok ini adalah agar tercapainya suatu kerjasama yang sangat baik oleh sesama anggota organisasi.

Pembinaan kerjasama tim di suatu organisasi dapat berhasil jika sudah mampu menciptakan kerjasama yang sempurna antar anggota maupun seluruh sumber daya yang ada di organisasi tersebut. Untuk menciptakan kerjasama yang baik, maka harus saling percaya antara anggota organisasi yang selalu tumbuh dengan adanya interaksi yang baik.

Menurut Sri (2012:4) untuk mendukung terjadinya kerjasama, berikut adalah beberapa hal yang perlu dilakukan:

1. Rasa keterbukaan dan kepercayaan oleh setiap anggota organisasi
2. Memahami kesulitan serta kelemahan orang lain
3. Setiap pihak yang bekerja sama perlu melakukan komunikasi
4. Pihak-pihak yang bekerja sama harus mengerti dan paham akan masalah yang dihadapi
5. Sadar dan mengakui kemampuan masing-masing
6. Adanya koordinasi yang baik antar anggota
7. Melibatkan orang lain

Selain itu juga terdapat beberapa hal yang dapat mengganggu kerjasama kelompok, yaitu:

1. Orang yang tidak bertanggung jawab dan selalu menyerahkan pekerjaannya kepada anggota yang lain
2. Anggota yang tidak mampu mengerjakan tetapi tetap bersedia menampung pekerjaan yang diberikan
3. Orang yang egois yang tidak ingin membantu anggota lain.
4. Cepat puas dengan hasil kerja sendiri sehingga tidak memperhatikan anggota lain yang masih bekerja
5. Anggota yang bersikap maha tahu seakan paling mengerti semuanya dan tidak menerima pendapat apalagi bantuan dari orang lain.

Karakteristik tim kerja yang efektif adalah tim kerja yang memiliki tujuan dan sasaran yang dapat dipahami serta disetujui oleh semua anggota, apabila konflik dapat

diselesaikan, adanya peran yang jelas dari setiap anggota, masing-masing anggota memahami peran mereka dan hubungannya dengan peran yang lain, adanya tanggung jawab dan batasan wewenang, dilakukan evaluasi secara teratur terkait proses dan fungsi mereka, dapat memecahkan masalah dan mengambil keputusan, setiap anggota mendukung prosedur dan kontrol tim, digunakannya kemampuan masing-masing anggota tim, adanya rasa kepercayaan dan komunikasi yang terbuka antar anggota (Kazemak dalam Stott dan Walker, 1995).

Untuk melakukan pembinaan tim, seorang pemimpin harus menetapkan tujuan dari tim tersebut, bagaimana pengembangan hubungan antar anggota tim, serta melakukan analisis peran yang bertujuan menjelaskan tanggung jawab dan peran dari setiap anggota tim, kemudian juga menganalisis proses kerja tim tersebut. (Stephen P. Robbins, 1996: 344)

Tergantung dengan usaha pengembangan dan juga masalah-masalah yang dihadapi tim, proses pengembangan tim ini dapat memberikan tekanan atau mengabaikan aktivitas tertentu yang dianggap kurang penting dan fokus pada kegiatan tim terlebih dahulu. Namun bagaimanapun pengembangan tim berupaya meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan anggota tim menggunakan interaksi yang tinggi di antara anggotanya. (Stephen P. Robbins, 2002: 317)

Untuk menciptakan efektivitas dalam organisasi, seorang pemimpin harus menempatkan kerjasama tim di posisi paling utama. Selain itu seorang pemimpin harus tahu bagaimana cara mentransformasikan sebuah kelompok menjadi sebuah tim yang lebih produktif. Jika seorang pemimpin tidak dapat melakukan hal tersebut maka tidak akan pernah terjadi efektivitas di organisasi tersebut. Untuk mengembangkan kerjasama tim, diperlukan usaha dan upaya secara terus-menerus guna memelihara kerjasama tim agar hasil yang diperoleh sebanding dengan usaha yang diberikan. (Robert B.

Maddux, 2001: 11) Kerjasama tim yang terpelihara akan meningkatkan kinerja organisasi kedepannya yang bahkan membuat organisasi siap berkembang menjadi lebih baik lagi.

SIMPULAN

Intervensi Pembinaan Tim Kerja adalah suatu intervensi yang berfokus pada Sumber Daya Manusia. Dalam pengembangan organisasi, selain perubahan terhadap struktur, kebijakan maupun tujuan organisasi, perlu dilakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan organisasi tersebut. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan partisipasi karyawan adalah dengan peningkatan interaksi dalam organisasi dengan media Tim Kerja. Kerjasama tim di organisasi tidak bisa dipisahkan dari interaksi yang terjadi diantara anggotanya. Interaksi sosial sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar karyawan dapat bekerja sama dalam meningkatkan kemajuan organisasi terutama saat-saat organisasi perlu melakukan perubahan dan butuh ide-ide baru dari anggotanya.

Begitu banyak manfaat dari interaksi melalui kerjasama tim ini, diantaranya karyawan bisa meningkatkan profesionalitas karena dalam tim terdapat anggota yang berasal dari latar belakang pekerjaan yang berbeda sehingga ide-ide dan pengalaman kerja yang adapun berbeda satu sama lain, dengan bergabungnya mereka menjadi tim kerja, ide-ide dan pengalaman tersebut dapat dibagikan diantaranya sehingga menambah sudut pandang dan cara berfikir karyawan menjadi lebih luas dan kaya. Selain itu, interaksi sosial yang terjadi di Tim Kerja dapat meningkatkan hubungan sosial dan ikatan anggota organisasi satu sama lain, yang juga akan berdampak positif pada kinerja perusahaan yang semakin efektif dan lebih mudah menyatukan pendapat tanpa memberikan umpan balik yang buruk.

Selain karyawan selaku anggota organisasi, peran pemimpin dalam

pembinaan tim kerja ini juga sangat penting karena pemimpin yang memberikan arahan atau perintah pada anggota tim. Untuk mencapai efektivitas organisasi, seorang pemimpin harus menempatkan kerjasama tim di posisi utama. Seorang pemimpin juga harus tau cara mengubah sebuah kelompok menjadi tim yang lebih produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin tidak dapat melakukan hal tersebut, maka tidak akan terjadi efektivitas organisasi seperti yang diharapkan. Untuk mengembangkan kerjasama suatu tim, perlu upaya yang dilakukan secara rutin untuk memelihara kerjasama tim untuk mencapai hasil yang sebanding dengan usaha yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi menggunakan Intervensi Pembinaan Tim sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kerjasama tim, pola kerja, dan partisipasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama sehingga upaya yang dilakukan menjadi lebih efektif dan dipastikan dapat memberikan pengaruh positif bagi organisasi apabila karyawan dan pimpinan dapat bekerja sama melakukan upayanya sesuai perannya masing-masing.

REFERENSI

- Aji Purnomo. (2019). *Pengembangan Organisasi dan Organisasi yang Sehat: Kreativitas, Strategi serta Tantangan Sekolah*. Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah. Vol. 1. No 2. 261-270
- Alnuaimi, Omar A.; Robert Jr., Lionel P.; & Maruping, Likoeba M. (2010). *Team size, dispersion, and social loafing in technology-supported teams: a perspective on the theory of moral disengagement*. Journal of Information systems, Summer, Vol. 27, No. 1, pp. 203-230
- Arif Sehfudin. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang*. Tesis, Program Studi Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang.
- Bachrony. (2011). *Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta*. Jurnal Psikologi. Vol. 38. No 1. 40-51
- Cacioppe, R & Edward. (2005). *Seeking The Holy Grail Of Organizational Development, Leadership & Organization Development*. Leadership & Organization Development Journal. Hal 86
- Fachry. (2015). *Pengembangan Organisasi Melalui Team Building, Kompetensi dan Kerjasama*. Jurnal Pendidikan Pedagogik. Vol. 03. No 01. 78-87
- Fatmayarni, Hos, Moita. (2018). *Interaksi Sosial antara Kader Dakwah Mahasiswa*. Neo Societal. Vol. 3. No. 1. 289-307
- Hardiansyah, Sumantri, Zaitun, Mukran, Melita. (2019). *Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik melalui Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP). Vol. 5 No. 1, pp 42-49
- Ibrahim Farhan, Djuhartono, Sodik. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo*. Jurnal Arastirma. Vol.1, No. 2. 316 - 325
- Mirangga Aldi (2017) *Analisis peran interaksi sosial pemimpin pada karyawan: Studi kasus pada CV. Prima Mahardika Malang*. Program Studi Sarjana Ekonomi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Moleong, Lexy. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Ami. (1989). *Komunikasi Organisasi*. Depdikbud Dirjen Pendidikan Tinggi PLPTK. Jakarta. 5

1995. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhtar, Fatmawati, Rahim. (2021). *Kerjasama Pemerintah dan Masyarakat dalam Pembangunan Desa di Paria Kabupaten Pinrang*. Journal of Public Policy and Management. Vol. 4. No 1. 56-65
- Nugroho, Karisma, Artiawati. (2018). *Intervensi Organisasi melalui Penyusunan Performance Management System berbasis Balanced Scorecard*. Jurnal Psikologi Sains dan Profesi. Vol. 2, No. 3. 242-252
- Nurasiah, Zukhairi. (2022). *Strategi Pengembangan Organisasi (Organizational Development) MTsN 2 Kota Lhokseumawe*. Jurnal Pendidikan. Vol. 11, No 3.
- Ramadhani Amalia, Fredy Simanjuntak, Mashur. (2022). *Pengembangan Kapasitas Organisasi Pada Pendidikan Tinggi Teknologi Pulp dan Kertas Universitas Riau*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 8, No.2. 131-145
- Raharso Sri. (2012). *Mengelola Proses TIM*. Jurnal Manajerial. Vol. 10. No 20. 1-15
- Robert B. Maddux. (2001). *Team Building*. alih bahasa oleh Kristiabudi P. Hananto. Team Building: Terampil Membangun Tim Handal. Jakarta. Erlangga.
- Stephen P. Robbins. (1996). *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. jilid 2. Jakarta. PT. Prehallindo.
- Stephen P. Robbins. (2002) *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Stott, K. & Walker, A., (1995). *Teams, Teamwork & Team Building*. Singapore: Prentice Hall.
- Winardi. (2014). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Rajawali Pers: Jakarta
- Wiratul Aini. (2017). *Efektivitas Intervensi Perubahan Strategi PT. Finnet Indonesia*. Jurnal Psikologi Vol. 1, No 10. 74-82