

**PENERAPAN OUTBOUND TRAINING UNTUK PENINGKATAN KOHESIVITAS TIM  
DI UPT PPK BKD PROVINSI SULAWESI SELATAN****Ismarli Muis<sup>1)</sup>, Faradilla Nurul Suci<sup>1)</sup>, Akhdan Asirih Afif Siddiq Sahnur<sup>1)\*</sup>,  
Andi Nabila Fitriyyah Oddang<sup>1)</sup>, Ima Tri Nurjaya<sup>1)</sup>**<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

<b>Article Info</b>	<b>ABSTRAK</b>
<b>Article history:</b> <i>Received 15-11-2023</i> <i>Revised 28-11-2023</i> <i>Accepted 07-12-2023</i>	<p><i>Outbound training</i> merupakan proses <i>experiential learning</i> yang dilaksanakan untuk meningkatkan hubungan interpersonal, kohesivitas tim, dan modifikasi perilaku dengan memberikan perubahan pada sifat individu. <i>Outbound Training</i> bertujuan untuk membantu 13 Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Penilaian Potensi dan Kompetensi (PPK) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun metode pada penelitian ini adalah menggunakan metode <i>One Group Pre-Post Design Method</i>, metode ini didukung dengan pemberian kuesioner kohesivitas tim sebagai <i>pre-test</i> kemudian <i>post-test</i> setelah pemberian intervensi berupa <i>outbound training</i>. Berdasarkan hasil uji paired sample t-test nilai signifikansi <i>2-tailed</i> adalah <math>0,002 &lt; 0,05</math> yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i>, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh proses pelatihan <i>outbound</i> terhadap Peningkatan Kohesivitas Tim Di UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan hal ini dapat dilihat pada hasil analisis data yaitu terdapat perbedaan nilai kohesivitas kelompok sebelum dan sesudah penerapan <i>outbound training</i> pada pegawai 13 UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Dapat disimpulkan bahwa penerapan <i>Outbound Training</i> efektif dalam meningkatkan kohesivitas tim.</p>
<b>Keywords:</b> <i>Outbound Training</i> <i>Team Cohesion</i> <i>Staff Training</i>	<b>ABSTRACT</b> <p><i>Outbound training is an experiential learning process that is carried out to improve interpersonal relationships, team cohesiveness, and behavior modification by providing changes in individual characteristics. Outbound Training aims to help 13 employees of the Technical Implementation Unit (UPT) Potential and Competency Assessment (PPK) of the Regional Personnel Agency (BKD) of South Sulawesi Province. The method in this study is to use the One Group Pre-Post Design Method, this method is supported by giving a team cohesiveness questionnaire as a pre-test and then a post-test after giving intervention in the form of outbound training. Based on the results of the paired sample t-test, the 2-tailed significance value is <math>0.002 &lt; 0.05</math>, which means that there is a significant difference between the pre-test and post-test, so it can be concluded that there is an effect of the outbound training process on increasing team cohesiveness at UPT PPK BKD South Sulawesi Province, this can be seen in the results of data analysis, namely that there are differences in group cohesiveness values before and after the implementation of outbound training for employees of 13 UPT PPK BKD South Sulawesi Province. It can be concluded that Outbound training is effective in increasing team cohesiveness.</i></p>

**\*Corresponding Author:** [akhdanas7@gmail.com](mailto:akhdanas7@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Mahasiswa yang mengenyam pendidikan di perguruan tinggi merupakan bagian dari lingkup pendidikan yang berperan memberikan pengaruh kepada masyarakat (Anwar, Kudadiri, & Wijaya, 2019). Peran mahasiswa selaku agen perubahan (*Agent of Change*) serta menjadi agen dari pengaruh sosial (*Agent of Social Control*) sampai saat ini masih efektif dalam memposisikan peran dari pemuda Indonesia dalam peningkatan kualitas insan masyarakat (Suharyanto, Armansyah, & Taufik, 2016). Lutfia dan Rahadi (2020) mengemukakan bahwa perguruan tinggi mampu mewujudkan mahasiswa yang berkompeten dengan mengadakan program kuliah kerja praktek ataupun program magang di perusahaan. Program magang merupakan kegiatan praktik langsung di perusahaan untuk memperoleh kemahiran khusus melalui proses pembimbingan dan pengawasan dari Pegawai ahli serta berpengalaman (Azwar, 2019).

Salah satu perusahaan yang memberikan kesempatan kerjasama dengan perguruan tinggi untuk melaksanakan proses kegiatan kuliah kerja magang adalah UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan. UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan merupakan bagian dari struktural kepengurusan Badan Kepegawaian Daerah yang dibentuk melalui Peraturan Gubernur (PerGub) Sulawesi Selatan Nomor 73 Tahun 2017. UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk dengan tujuan untuk menyediakan Asesor Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang profesional serta kompeten dalam pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pemenuhan tujuan dari mitra memerlukan kondisifitas lingkungan kerja yang baik dan kohesivitas tim yang apik untuk memperoleh kinerja yang bersifat produktif (Panjaitan, 2017). Berdasarkan hasil pengambilan data awal melalui pengisian Google formulir, observasi, dan wawancara yang dilakukan sejak 3 April 2023 hingga 12 Mei 2023 dengan pihak mitra, pada pengisian Google formulir yang diisi oleh 17 Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan, diketahui bahwa sebanyak 41,2% (7 Partisipan) menyatakan bahwa terdapat banyak konflik antar sesama anggota tim, sebanyak 23,5% (4 Partisipan) menyatakan bahwa terdapat permasalahan kurangnya komunikasi dalam tim, sebanyak 17,6% (3 Partisipan) menyatakan bahwa kurangnya rasa empati pada tim, sebanyak 5,9% (1 Partisipan) menyatakan bahwa situasi kerja kurang harmonis, dan 5,9% (1 Peserta) menyatakan terdapat masalah pada tim.

Selain penyampaian permasalahan, pengisian Google formulir juga mengungkapkan bahwa sebanyak 76,5% (13 Partisipan) menyatakan bahwa kendala yang dialami oleh partisipan tersebut mengganggu aktivitas kerja, sebanyak 17,6% (3 Partisipan) menyatakan bahwa permasalahan yang dialami oleh partisipan tersebut sangat mengganggu aktivitas kerja, dan sebanyak 5,9% (1 Partisipan) menyatakan bahwa permasalahan yang dialami oleh partisipan tidak mengganggu aktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan, AT mengemukakan bahwa terdapat permasalahan pekerjaan dan pribadi seperti terciptanya kelompok-kelompok kecil yang mengakibatkan kurangnya kerjasama saat menghadapi konflik kerja.

*“Permasalahan itu terkait dengan pekerjaan, pribadi masing orang-orang. Sehingga komunikasi antar tim maupun pribadi kurang terjalin komunikasi, kebanyakan permasalahan yang utama itu dimana kebanyakan membuat kelompok-kelompok kecil. Kerjasama yang kurang bagus dalam suatu tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau mencari solusi dari konflik yang terjadi”*

Selain itu, RW yang merupakan Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan juga mengungkapkan bahwa latar belakang dari terjadinya permasalahan adalah kurangnya komunikasi antar individu dalam tim dikarenakan perbedaan karakter dan tidak adanya penengah saat terjadi permasalahan.

*“Sering terjadinya miss komunikasi, dikarenakan adanya perbedaan karakter seperti keras kepala, kendala utama alat ukur yang dibutuhkan dalam proses seleksi ataupun suatu kegiatan. Penyebab ini terjadi dikarenakan tidak adanya penengah kepala UPT”*

Berdasarkan hasil penyebaran Google formulir data awal, wawancara, dan observasi dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan yaitu kurangnya kohesivitas tim yang sangat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan dari Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan permasalahan tersebut, mahasiswa kuliah kerja magang bertindak sebagai *agent of social control* dengan merancang konsep kegiatan *outbound training* yang berfungsi untuk meningkatkan kohesivitas tim (Novianti & Zipi, 2013).

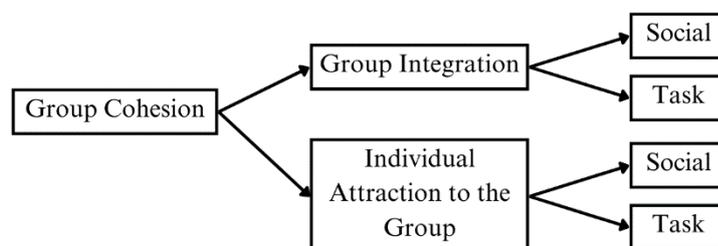
Kohesivitas tim memegang peranan penting dalam efektivitas kerjasama tim dan juga dapat meningkatkan performa kinerja individu dalam kelompok. Kohesivitas tim terdiri dari interaksi sosial yang bersifat dinamis dan rasa saling bergantung antar sesama anggota tim dimana tim secara dinamis akan berbagi sumber daya serta informasi untuk memenuhi tugas di dalam tim (Gurning, Syam & Setiawan, 2021). Kohesivitas tim merupakan seberapa besar rasa ketertarikan anggota kelompok terhadap tim dan motivasi untuk tetap bertahan dalam tim tersebut dengan kata lain kohesivitas tim adalah keinginan sukarela anggota kelompok untuk saling bekerja sama di dalam tim (Riisla, Wendt, Babalola & Euwema, 2021). Secara garis besar, kohesivitas tim dapat dipengaruhi oleh tiga aspek yaitu interaksi personal, komitmen terhadap tugas dan kebanggaan kelompok atau *group pride* (Riisla, Wendt, Babalola & Euwema, 2021).

Kohesivitas tim dapat mempengaruhi produktivitas individu dalam suatu tim. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Rustiana (2019) menemukan bahwa kohesivitas tim dapat meningkatkan produktivitas industri kecil dan menengah (IKM) kulit sebesar 42,6%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Iskandar (2019) yang menemukan bahwa derajat kohesivitas tinggi dalam tim memiliki efek yang berkaitan dengan tingginya produktivitas dimana terdapat efek langsung antara kohesivitas tim dan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas tim dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh anggota tim seperti pemberian *outbound training*.

Kurt Hahn (Arachchige dan Sathara, 2020) mengemukakan bahwa program *outbound* sangat efektif untuk meningkatkan hubungan interpersonal, kepercayaan dan ikatan batin antar individu, komunikasi interpersonal perihal visi dan tujuan bersama, motivasi bekerja, dan bertujuan untuk modifikasi perilaku dengan memberikan perubahan pada sifat individu. *Outbound training* merupakan aktivitas *experiential learning* yang dilaksanakan dengan cara mengaplikasikan permainan yang mencerminkan simulasi dari pola maupun proses kerja perusahaan (Bakar, Poerwanto, & Madjid, 2022).

Widmeyer, Brawley, dan Carron (1985) mengemukakan model konseptual dari kohesivitas yang dipahami bahwa kohesivitas merupakan konsep yang bersifat multidimensional, kohesivitas mempunyai dua kategori utama yaitu keterpaduan tim (*group integration*) yang berfokus pada pendapat individu terhadap kelompok, kemudian yang kedua yaitu ketertarikan individu terhadap kelompok (*individual attractions to the group*) yang berfokus pada ketertarikan secara personal tiap individu yang ada pada kelompok. Widmeyer, Brawley, dan Carron (1985) menjabarkan kedua kategori utama tersebut menjadi dua orientasi yaitu orientasi sosial serta orientasi tugas.

Berdasarkan penjabaran yang dikemukakan oleh Widmeyer, Brawley, dan Carron (1985), dapat disimpulkan bahwa kohesivitas mempunyai dua aspek yaitu kohesivitas sosial serta kohesivitas tugas (Cox, 1985), kohesivitas sosial berfokus pada kesukaan antar anggota tim dan kesenangan antara anggota tim terhadap tim yang dimiliki, dimensi ini berhubungan ketertarikan secara interpersonal. Sedangkan kohesivitas tugas berfokus pada kerjasama anggota tim untuk menyelesaikan tugas spesifik, dimensi ini berhubungan dengan tujuan dari tim. Keempat dimensi dari penjabaran dua aspek tersebut meliputi keterpaduan kelompok dalam tugas (*Group Integration; Task*), keterpaduan individu terhadap tugas kelompok (*Individual Attractions to the Group; Task*), dan ketertarikan individu terhadap kelompok secara sosial (*Individual Attractions to the Group; Social*). Penjabaran tersebut dijelaskan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Model Konseptual Kohesivitas Tim oleh Widmeyer, Brawley, dan Carron (1985)

Berdasarkan hasil pengambilan data awal dan melihat teori mengenai kohesivitas tim dan outbound training, maka peneliti menentukan bahwa H0 pada penelitian ini yaitu tidak ada perbedaan signifikan dari kohesivitas tim pada Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan sebelum dan setelah penerapan *outbound training*, sementara H1 pada penelitian ini yaitu terdapat perubahan signifikan dari kohesivitas tim pada Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan sebelum dan setelah penerapan *outbound training*.

## METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dalam kegiatan ini menggunakan pendekatan eksperimen dengan rancangan pre-eksperimental menggunakan *One Group Pre-Post Design Method*. Desain ini dilakukan dengan cara tim mahasiswa kuliah kerja magang memberikan *pre-test* yaitu skala Kohesivitas Tim (Novita, 2019), kemudian memberikan perlakuan pada partisipan berupa 3 *ice breaking*, 10 games kelompok bersama, dan 2 games kelompok besar yang dikemas dalam bentuk *outbound training*. Terakhir, partisipan diberikan pengukuran berupa *post-test* Kohesivitas Tim (Novita, 2019). Pelaksanaan dilakukan pada tanggal 17 Juni 2023 di Akkarena *Beach Recreation Centre*, Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun yang menjadi partisipan dalam kegiatan ini yaitu sebanyak 13 Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

O1	X	O2
----	---	----

**Gambar 2.** Desain *One Group Pre-Post Design Method*

Keterangan:

O1 = *Pre-Test* (Skala Kohesivitas Tim)

X = Intervensi *Outbound Training*

O2 = *Post-Test* (Skala Kohesivitas Tim)

Intervensi yang diberlakukan pada Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan terdiri atas tiga bagian yang memiliki konsep berbeda. *Ice breaking* merupakan konsep games singkat yang terdiri dari Patung Pancoran dan *Up and Down*. Selain itu, terdapat games kelompok bersama yaitu games yang membagi seluruh Pegawai menjadi 3 kelompok seperti Adu Yel-Yel, Abjad Alam, Tebak Gaya, *Problem Solving*, Melipat Dunia, Estafet Pisang, *Black Hole*, *Save the Ball*, Estafet Tepung, dan Baskom Melayang. Kemudian, games kelompok besar yaitu jenis games yang dimainkan oleh seluruh Pegawai tanpa pembagian kelompok seperti *Ultimate Puzzle*, Membalikkan Galon, dan Api Suci. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pemberian *pre-test* sebelum pelaksanaan intervensi *outbound training* dan pemberian *post-test* setelah pelaksanaan intervensi *outbound training* dengan skala Kohesivitas Tim (Novita, 2019). Pemberian intervensi *outbound training* diharapkan mampu memenuhi *learning objective* yang ditentukan berdasarkan aspek dari kohesivitas tim.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah seluruh rangkaian kegiatan *outbound training* dilaksanakan, kemudian diperoleh data hasil *post-test* meliputi:

**Tabel 3.** Data Responden *Outbound Training*

Inisial	Umur	Jenis Kelamin	Masa Kerja
NH	33	Perempuan	4 Tahun
MTH	37	Laki-Laki	1 Tahun
RF	36	Perempuan	5 Tahun
MIK	28	Laki-Laki	4 Tahun
AHB	40	Laki-Laki	5 Tahun
SA	26	Perempuan	3 Tahun
RW	38	Perempuan	4 Tahun
AT	31	Perempuan	3 Tahun
A	34	Laki-Laki	2 Tahun
PH	34	Perempuan	5 Tahun
ER	38	Perempuan	4 Tahun
AT	40	Perempuan	10 Tahun
LP	27	Laki-Laki	2 Bulan

**Tabel 4. Hasil Skor Total**

Total Skor	
<i>Pre-Test</i>	<i>Post-Test</i>
36	69
43	82
42	82
36	70
35	68
28	54
47	91
37	72
47	90
33	63
36	69
45	86
31	60

Tabel 3 menunjukkan jumlah responden yang mengikuti kegiatan Outbound Training, dimana jumlah peserta sebanyak 13 orang, dengan jumlah laki-laki sebanyak 5 orang dan perempuan sebanyak 8 orang. Dengan rata-rata masa bergabung paling banyak sebanyak <10 tahun. Hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji *paired sample t test* dengan bantuan *software* SPSS 25. Uji *paired sample t test* adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis pada data yang berpasangan responden yang sama diberikan dua perlakuan yang berbeda (Motalalu & Langi, 2018). Sebelum dilakukan uji *paired sample t test* dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Uji normalitas yang dilakukan adalah uji Shapiro-Wilk dengan bantuan SPSS 25.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pre-Test</i>	.190	13	.200*	.936	13	.412
<i>Post-Test</i>	.173	13	.200*	.922	13	.265

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji Shapiro-Wilk terlihat nilai signifikansi *pre-test* adalah 0,412 > 0,05 yang berarti data *pre-test* terdistribusi secara normal. Nilai signifikansi Shapiro-Wilk *post-test* adalah 0,265 yang berarti data *post-test* juga terdistribusi secara normal.

**Tabel 6. Uji Paired Sample T-Test**

Kohesivitas Tim	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>t</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>
<i>Pre-Test</i>	-6.76923	6.20690	-3.932	.002
<i>Post-Test</i>				

Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* nilai signifikansi 2-tailed adalah 0,002 < 0,05 yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara *pre-test* dan *post-test*. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti ada perbedaan signifikan nilai kohesivitas kelompok sebelum dan sesudah penerapan *outbound training* pada 13 Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh proses pelatihan outbound terhadap Peningkatan Kohesivitas Tim Di UPT PPK BKD Provinsi

Sulawesi Selatan hal ini dapat dilihat pada hasil analisis data yaitu ada perbedaan signifikan nilai kohesivitas kelompok sebelum dan sesudah penerapan *outbound training* pada pegawai 13 UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan *outbound training* efektif dalam meningkatkan kohesivitas tim.

## SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai acuan berupa saran bagi peneliti selanjutnya maupun pihak institusi.

### a. Bagi Institusi

UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan dapat mengadakan metode pelatihan *outbound* dalam meningkatkan kohesivitas tim dalam lingkup UPT PPK BKD dengan cara mengadakan pelatihan *outbound* setiap bulan untuk menjaga dan juga meningkatkan kekompakan, kerekatan dan juga solidaritas dalam ruang lingkup UPT.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin meneliti dengan tema seperti ini disarankan agar untuk dapat memperbanyak subjek penelitian dan juga menerapkan perlakuan pada variasi subjek yang lebih beragam.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada teman-teman dan Pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan yang telah berpartisipasi dalam kegiatan *outbound training* yang diselenggarakan oleh Tim BKP Magang Mandiri Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Meskipun banyak kekurangan dalam kegiatan ini, hal itu yang menjadi acuan agar lebih baik kedepannya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan. Kami juga berterima kasih kepada dosen pembimbing lapangan Ibu Dr. Ismarli Muis, S. Psi., M.Si., Psikolog yang telah membimbing kami selama berproses menjalani program magang di UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., Kudadiri, S., & Wijaya, C. (2019). Peran Mahasiswa Perguruan Tinggi Islam Aceh Tenggara sebagai Agents of Social Change. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*, 4(2), 179-187.
- Arachchige, U. S. P. R., & Sathsara, K. T. (2020). The impact of outbound training (OBT). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 377-380.
- Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(2), 211–221.
- Bakar, R. M., Poerwanto, B., & Madjid, A. F. (2022). Peningkatan Komunikasi Efektif dan Kerja Tim Melalui Outbound Training. *INOVASI : Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat*, 2(1).
- Carron, A. V., Widmeyer, W., & Brawley, L. L. (1985). The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 244-266
- Cox, R. H. (1985). *Sport Psychology: Concept and application*. New York: Wm. C. Brown Publishers.
- Gurning, Y., Syam, B., & Setiawan, S. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 440-455. doi : <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2390>
- Hermawan, Y., & Rustiana, E. (2019). Peningkatan produktivitas melalui kohesivitas kelompok dan revitalisasi kondisi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 16(1), 51-65. doi : <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.205>
- Iskandar, I. (2019). The effect of group cohesiveness and job satisfaction on productivity in employees of human resources development in the ministry of home affairs. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(8), 57-62. doi : 10.5281/zenodo.3379583
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. doi : <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Montolalu, C., & Langi, Y. (2018). Pengaruh pelatihan dasar komputer dan teknologi informasi bagi guru-guru dengan uji-t berpasangan (*paired sample t-test*). *d'CARTESIAN: Jurnal Matematika dan Aplikasi*, 7(1), 44-46. Doi : <https://doi.org/10.35799/dc.7.1.2018.20113>

- Noviati, N. P., & Zipi, N. P. (2013). Pengaruh pelatihan Outbound terhadap peningkatan kohesivitas tim tenaga kependidikan. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 5(2), 289-305.
- Putri Arisandi, Novita (2019) *Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepercayaan Diri Pada Komunitas Vox Entertainment*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Riisla, K., Wendt, H., Babalola, M. T., & Euwema, M. (2021). *Building Cohesive Teams—The Role of Leaders' Bottom-Line Mentality and Behavior. Sustainability*, 13(14), 8047. doi:10.3390/su13148047
- Suharyanto, A., Armansyah M., Taufik W.H., (2016), Aktualisasi dan Filosofi Konsep Kepemimpinan Tradisional Bagi Generasi Muda di Bale Marojahan Medan, *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8 (2) (2016): 182-189.