

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN INTERAKSI PADA KEGIATAN OUTBOUND TRAINING TERHADAP KERJASAMA PEGAWAI

M. Solkhan

Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malang
Jl. Raya Blimbing Malang
m.solkhan@gmail.com

Abstract

This study aims to examine whether communication and interaction in outbound training activities affect employee working behavior. The population of this study were employees, practitioners and teachers from several companies and educational institutions in the Malang region, Pasuruan, Mojokerto, Sidoarjo and Surabaya totaling 376 people, who held outbound training activities with the Training Institute and Human Resource Developers (LPP-SDM) Nabhan Star with a total sample of 79 people. Using classical assumption test analysis, the coefficient of determination and simultaneous and partial testing are then tested by hypothesis.

The results of the study explained: 1). Outbound training activities through communication and interaction simultaneously have an effect on employee collaboration behavior. This is evidenced by the results of F-Count of 16,360 with a significance value of 0,000.2). Outbound training activities through communication have a partial effect on employee collaboration behavior. This is evidenced by the results of t-count of 16,831 with a significance value of 0,000, while the outbound training activities through interaction do not partially affect the employee's cooperative behavior. This is evidenced by the results of t-count of 0.425 with a significance value of 0.672.

Keywords: Communication, Interaction, Outbound Training, Employee Collaboration.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah komunikasi dan interaksi pada kegiatan outbound training berpengaruh terhadap perilaku kerjasama pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai, praktisi dan guru dari beberapa perusahaan dan lembaga pendidikan yang ada di wilayah Malang, Pasuruan, Mojokerto, Sidoarjo dan Surabaya berjumlah 376 orang, yang mengadakan kegiatan Outbound Training dengan Lembaga Pelatihan dan Pengembangan-Sumber Daya Manusia (LPP-SDM) Nabhan Star dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Menggunakan analisis uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan pengujian simultan serta parsial kemudian dilakukan uji hipotesis. Hasil penelitian menjelaskan: 1). kegiatan outbound training melalui komunikasi dan interaksi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerjasama pegawai. Hal ini dibuktikan oleh hasil F-Hitung sebesar 16.360 dengan nilai signifikansi 0.000. 2). kegiatan outbound training melalui komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap perilaku kerjasama pegawai. Hal ini

dibuktikan oleh hasil t-Hitung sebesar 3.831 dengan nilai signifikansi 0.000, sedangkan kegiatan outbound training melalui interaksi tidak berpengaruh secara parsial terhadap perilaku kerjasama pegawai. Hal ini dibuktikan oleh hasil t-Hitung sebesar 0.425 dengan nilai signifikansi 0.672.

Kata Kunci: Komunikasi, Interaksi, *Outbound Training*, Kerjasama Pegawai.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau institusi yang merupakan kumpulan dari pegawai atau karyawan diperlukan saling bekerja sama untuk dapat mencapai suatu tujuan dari lembaga atau organisasi masing-masing. Dalam bekerjasama melaksanakan tugasnya, masing-masing pegawai tentu tidak bisa lepas dengan komunikasi dan interaksi dengan orang lain, entah itu secara langsung atau tidak langsung.

Disisi lain manusia mempunyai banyak perbedaan karakteristik sifat, latar belakang pendidikan, status sosial. Perbedaan yang nyata dalam suatu lembaga antara lain perbedaan tugas dan fungsi tanggung jawab dan kedudukan dalam organisasi tersebut. Berbagai macam perbedaan bisa juga menjadi suatu perekat untuk membangun suatu kekuatan dalam mencapai suatu tujuan, tetapi juga tidak jarang perbedaan yang ada bila tidak di kelola dengan baik akan menjadi bahan pemicu terjadinya salah tafsir, salah persepsi yang bisa menimbulkan benih-benih perpecahan dan ketidak harmonisan dalam suatu organisasi.

Banyak diantara pegawai dengan pengetahuannya dengan kesadaran dan kearifannya dapat menyelesaikan sendiri kekakuan hubungan dan ketidak harmonisan hubungan diantara pegawai itu sendiri. Dan lebih banyak lagi diantara mereka karena keterbatasan pengetahuan dan kesadaran dan karena mengedepankan egonya masing-masing sehingga tidak bisa

menyelesaikan konflik bahkan sebaliknya menambah dan memperbesar konflik. Dalam batas-batas tertentu konflik internal diantara pegawai dalam suatu organisasi masih bisa ditolelir sepanjang tidak mengganggu kinerja produktifitas dan eksistensi dari perusahaan tersebut.

Bagi pimpinan yang peka terhadap suasana tentu harus mengetahui kondisi yang diantara pegawainya, utamanya pimpinan HRD yang membidangi dan berkaitan langsung dengan sumber daya manusia harus bisa merespon dan mengantisipasi permasalahan tersebut. Untuk mengatasi dan menyelesaikan berbagai macam problematika permasalahan tersebut, akhir-akhir ini organisasi atau perusahaan sering menggunakan Outbound Training sebagai salah satu media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang sekaligus sebagai wahana untuk meningkatkan kerjasama diantara pegawai. Kegiatan *Outbound Training* akan sangat membantu dalam membangun sumber daya manusia yang dapat beradaptasi dan bersosialisasi, baik di dalam lingkungan keluarga, masyarakat serta tempat untuk berkarya secara profesional.

Secara garis besar ada dua tipe penggunaan Outbound Training, *pertama* adalah untuk pengembangan kemampuan di bidang management organisasi, dan *kedua* di bidang pengembangan diri (*personal development*). Kedua tipe penggunaan Outbound Training ini banyak dipakai dalam upaya pelatihan dan

pembelajaran dalam rangka menumbuhkembangkan serta peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia suatu organesari atau institusi.

Perusahaan adalah sebuah institusi sosial tempat orang bekerja dalam suatu sistem sosial (Gibson, et.al, 2001).

Sukses dalam pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama diantara sesama pegawai. Untuk mempercepat pengambilan keputusan dalam perusahaan, kini semakin banyak organisasi perusahaan yang merubah strukturnya menjadi struktur berdasarkan tim kerja (*team based organisation*). Pendekatan organisasi berdasarkan tim kerja menuntut adanya pemberdayaan dan kekompakan kerja (Ray Brontein, 1995).

Untuk merubah kebiasaan kerja dari pekerjaan yang individual menjadi kerja Tim, diperlukan adanya paradigma baru di dalam menangani perusahaan. Pendekatan lintas fungsi ini sangat diperlukan karena terjadi perubahan yang mendasar dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan berorientasi tugas (*task-based*) menjadi pekerjaan yang berorientasi proses (*process based*). Pergeseran orientasi meningkatkan efisiensi dalam produktivitas di dalam kegiatan organisasi. Untuk menangani sebuah proses itu mulai dari permulaan proses sampai ke akhir proses. Suatu tim yang kompak harus memiliki visi dan misi bersama yang di kembangkan secara bersama.

Visi ini akan menjadi pengikat kepentingan bersama dari seluruh anggota tim. Selain itu juga, setiap anggota tim juga harus memiliki sikap saling tergantung (*interdependence*). Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan efektifitas tim agar berkinerja baik (*high performing team*), maka perlu diusahakan agar diantara sesama anggota tersebut dapat terjadi

komunikasi yang lancar, baik komunikasi yang bersifat formal maupun komunikasi yang bersifat nonformal, perlu adanya pengembangan : kerja sama; kepemimpinan; budaya organisasi; pengelolaan perubahan; perencanaan strategik; pengembangan diri; motivasi.

Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yakni antarlain dari penelitian Edwardin (2006); Umar (2011); Permatasari (2013); Syafrina, dkk (2013); Muhtadin (2015).

Peranan Outbound menurut Sukrisno (2001), upaya yang sangat strategis dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Metode outbond sangat populer, karena sangat efektif dalam membangun pemahaman terhadap suatu konsep dan membangun perilaku. Merupakan metode pembelajaran yang dirancang untuk pengembangan diri dan kelompok melalui pembentukan keterbukaan, toleransi, kebersamaan, kepekaan terhadap rasa kebutuhan dan harapan kelompok/orang lain yang memanfaatkan alam sebagai media atau sarana belajar (Departemen Dalam Negeri dan Otonomi Daerah, 2001).

Menurut Ancok (2002), pendidikan melalui kegiatan alam terbuka ini mulai dilakukan pada tahun 1821 saat didirikan Round Hill School. Secara sistematis pendidikan melalui kegiatan outbound dimulai pada tahun 1941 di Inggris. Lembaga pendidikan outbound pertama ini dibangun oleh seorang pendidik berkebangsaan Jerman bernama Kurt Hahn yang bekerjasama dengan seorang pedagang Inggris bernama Lawrence Holt. Kedua orang ini membangun pendidikan berdasarkan petualangan (*adventured based education*). Pendidikan bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran dikalangan muda bahwa tindakan yang

dilakukan selama pedidikan membawa konsekuensi dan menumbuhkan rasa kebersamaan dan kasih sayang pada orang lain.

Sukses dari lembaga pedidikan tersebut membuat banyak lembaga pendidikan sejenis dibangun diberbagai negara antara lain di Inggris, Eropa, Afrika, Asia dan Australia. Begitu pula di Indonesia, lembaga-lembaga pendidikan manajemen telah banyak menggunakan metode outbound dalam mengajarkan konsep manajemen.

Metode outbound juga telah digunakan untuk kepentingan terapi kejiwaan, meningkatkan konsep diri anak nakal, pecandu narkoba dan kesulitan didalam hubungan social dan penggunaan metode outbound saat ini juga sudah merambah ke dalam pendidikan dan pelatihan aparatur (Lumary, 2003).

Filosofi yang digunakan dalam pelatihan outbound menurut Departemen Dalam Negeri dan Otonomi Daerah (2001) adalah : belajar dari alam, melepaskan rutinitas, eksperimen pengembangan masalah, belajar secara kolektif. Filosofi ini dikembangkan karena prinsip-prinsip belajar dengan praktek akan memberikan hasil yang paling optimal.

Dalam dinamika kelompok peserta belajar tentang proses interaksi, seperti komunikasi, kerjasama, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan sebagai suatu proses individu dalam kelompok. Kegiatan refleksi dilakukan pada setiap akhir permainan dimaksudkan agar peserta dapat segera menarik kesimpulan dan manfaat dari proses belajar dalam rangka pemahaman makna permainan untuk menunjang pembentukan pemimpin efektif. Melalui kegiatan refleksi peserta dapat memetik makna dari proses

pembelajaran mengarah pada pelaksanaan fungsi manajemen dan manfaat permainan bagi pengembangan kerjasama team dan pengembangan diri untuk menghadapi tantangan berikutnya.

Metode yang dipergunakan dalam pelatihan outbound menurut Departemen Dalam Negeri (2001) adalah metode belajar dari pengalaman (Experiential Learning Cycle). Konsep outbound dikondisikan dalam suatu tantangan yang menarik dengan kegiatan alam terbuka sebagai media belajar. Tantangan fisik dan mental didesain secara khusus untuk memberikan pengaklaman belajar tanpa melampaui kapaasitas fisik seseorang.

Keunggulan outbound menurut Ancok (2002) terletak pada metode belajar yang dipergunakan. Dalam pelatihan outbound metode belajar yang dipergunakan adalah metode belajar dari pengalaman (Eksperiential Learning Cycle). Konsep outbound dikondisikan dalam suatu tantangan yang menarik dengan kegiatan alam terbuka sebagai media belajar. Tantangan fisik dan mental didesain secara khusus untuk memberikan pengalaman belajar tanpa melampaui kapasitas fisik seseorang.

Secara umum, pelatihan outbound bertujuan untuk: meningkatkan kemampuan kerjasama, rasa percaya diri, kepekaan terhadap tanggung jawab dan kebutuhan orang lain; menanamkan rasa cinta, solidaritas dan loyalitas terhadap kelompok; meningkatkan kepekaan terhadap kelestarian lingkungan hidup menumbuhkan dan meningkatkan motivasi dan keyakinan diri anggauta akan kemampuan diri untuk siap berperan mencapai visi dan tujuan kelompok secara kreatif; memberikan suasana penyegaran dan memecahkan kekakuan birokrasi.

Menurut Ancok (2002) keunggulan suatu organisasi sangat ditentukan oleh keunggulan manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Berapa besarnya kemampuan organisasi dalam menyediakan sarana prasarana, seberapa canggihnya teknologi yang dipakai oleh organisasi dan betapa bagusnya perencanaan strategic yang disiapkan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak didukung oleh manusia yang berkualitas yang menjalankan organisasi tersebut. Oleh karena itu pengembangan Sumber Daya Manusia memegang peranan strategis dalam rangka pencapaian tujuan organisasi untuk mencapai sasaran unggul yang mampu berorientasi “kita” bukan berorientasi “saya”.

Manusia yang unggul yang demikian itu oleh Kovey (1993) disebut sebagai manusia yang efektif. Menurut Gordon (1994) seorang manusia disebut sebagai pimpinan efektif bila anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi sementara kebutuhannya sendiri tak terabaikan (pertukaran social yang adil). Melalui pelaksanaan outbound dalam berbagai pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menunjang pembentukan pemimpin yang efektif dilingkungan aparatur.

Metode outbound dirancang sebagai pendekatan pelatihan melalui sebuah simulasi kehidupan kompleks menjadi sederhana dengan menggunakan alam sebagai sarana dan media belajar ; outbound membangun gaya belajar reflektif sehingga orang dewasa yang penuh dengan pengalaman-pengalaman dalam hidupnya akan belajar melalui pengalaman nyata, partisipatif, kesediaan berbagi dengan sesama temannya dengan menggunakan metode belajar melalui

pengalaman (*Experiential Learning Cycle*) dan dalam suasana “rekreatif dan demokratis” penuh kegembiraan karena dilakukan dengan berbagai permainan/games. Peserta terlibat langsung dalam permainan, merasakannya dan akan mengambil pelajaran serta mencari cara untuk perbaikan.

Menurut Direktorat Jenderal Peternakan dan Departemen for International Development (1999) efektifitas belajar dipengaruhi oleh media pembelajaran. Apabila melalui pendengaran saja orang akan mengingat 20%; efektifitas akan meningkat menjadi 40% apabila menggunakan cara mendengar dan melihat; sedang apabila mengalami sendiri/mengerjakan orang akan mengingat sampai 80%.

Menurut Cremer dan Siregar (1993) seperti terlihat pada gambar 1. Dari Piramida belajar tersebut ternyata bahwa penggunaan media belajar berhubungan dengan efektifitas hasil pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, metode outbound telah menggabungkan berbagai media belajar, mulai dari mendengarkan, melihat berbicara sampai mengejaakan latihan/game/praktek; ini berarti pelaksanaan outbound sangat mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini didukung juga oleh Roger C. Schank dalam Dryden, Gordon dan Dr. Jeannette (1999) yang mengatakan bahwa mempraktekan merupakan hal terbaik.

Aktivitas pelatihan yang berupa permainan berkecenderungan untuk disukai oleh banyak orang. Penyelenggaraan outbound dapat merangsang emosi dan kegembiraan pada diri peserta pelatihan. Hal ini didukung pendapat Dryden, Gordon dan Dr. Jeannette Vos (1999) bahwa bagi kebanyakan orang, belajar akan sangat

efektif jika dilakukan dalam suasana menyenangkan

Untuk merubah kebiasaan kerja dari pekerjaan yang sangat individual menjadi kerja tim diperlukan adanya paradigma baru didalam menangani pekerjaan. Pola kerja lama yang terkotak-kotak dalam unit kerja kecil-kecil yang berdiri sendiri-sendiri, biro kratis perlu dibongkar dengan pendekatan lintas fungsi. Pendekatan fungsi ini akan meningkatkan efisiensi dan produktifitas di dalam kegiatan organisasi. Suatu team yang kompak harus mempunyai visi bersama yang dikembangkan secara bersama. Visi ini akan menjadi pengikat kepentingan bersama dari seluruh anggota tim. Sukses sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya dalam menggerakkan seluruh anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin yang handal harus menjadi pemimpin yang sinergistik, yaitu pemimpin yang mampu memadukan kompetensi individual dari masing-masing anggota menjadi suatu tim kerja yang bekerja secara terpadu yang mengandalkan team secara sinergistik.

Organisasi pemerintah beserta aparaturnya perlu mengantisipasi perubahan yang terjadi sesuai dengan tuntutan zaman. Apabila organisasi pemerintah tidak sensitive akan adanya perubahan maka organisasi tersebut tidak akan memperoleh kemajuan, bahkan sebaliknya akan mengalami kemunduran. Serta menghadapi banyak competitor unggul.

Di awal abad 21 perekonomian Dunia yang menunjukkan perkembangan yang mengarah pada tercapainya perdagangan bebas. Perkembangan baru ini semakin didorong oleh pertumbuhan teknologi informasi yang berkembang dengan pesat sehingga memungkinkan

terjadinya *paperless transction*, penyebaran informasi dalam waktu yang teramat singkat, dan kegiatan-kegiatan global lainnya yang mengubah dunia menjadi kawasan tanpa batas. Kondisi demikian tersebut di atas berpengaruh pada perubahan pengembangan organisasi profesionalisme dll. Untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan.

Sikap manusia atau untuk singkatnya disebut sikap didefinisikan oleh Allen dkk (1980), “ Suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi social, atau secara sadarhana, sikap adalah respons terhadap stimulasi social yang telah terkondisikan “.

Sedangkan menurut Scord dan Backman (1964), “ Sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran(kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya.

Menurut Breckler dan Wiggins (1989), “Bahawa sikap yang diperoleh lewat pengalaman akan menimbulkan pengaruh langsung terhadap perilaku berikutnya “. Pengaruh langsung lebih berupa predisposisi perilaku yang akan direalisasikan hanya apabila kondisi dan situasi memungkinkan. Kondisi apa, waktu apa, dan situasi bagaimana saat individu tersebut harus mengekspresikan sikapnya merupakan sebagian dari determinan-determinan yang sangat berpengaruh terhadap konsistensi antara sikap dengan pernyataannya dan antara pernyataan sikap dengan perilaku.

Hapsari (2013), organisasi akan menempatkan visi dan misinya dalam bentuk yang terbaik sehingga organisasi/perusahaan akan mencapai

perkembangan dan kemajuan yang pesat. Perkembangan dan kemajuan organisasi/perusahaan yang optimal haruslah sejalan dengan dinamika perubahan baik dari sisi internal maupun dari sisi eksternal organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Rudianto (2010) organisasi haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Permasalahan mengenai sumber daya manusia seringkali dinilai permasalahan klasik yang remeh temeh, padahal jika tidak ditangani secara serius, organisasi akan rentan mengalami kemunduran, ketidaksiapan menghadapi perubahan ataupun tergilas oleh competitor (Ismara, 2006). Salah satu usaha untuk mengatasi permasalahan mengenai sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi adalah dengan mempertajam kompetensi yang mereka miliki.

Thateher (dalam susilo,2000) mengatakan bahwa kesuksesan hanya dapat dicapai dengan kerja keras. Kerja keras tidak selalu membawa menuju puncak prestasi, tetapi pasti membawa kita sangat dekat dengan kesuksesan.

Dalam dunia kerja, menurut Edison (dalam Stolz, 2001) diperlukan kesuksesan untuk menetapkan sasaran kerja berupa produktifitas dan pencapaian. Untuk mencapai keduanya diperlukan pemikiran, perencanaan, kecerdasan, kejelasan tujuan, dan keringat. Namun yang kerap terjadi adalah individu sebagai pemilik kompetensi mengalami kegagalan dikarenakan keputusan mereka untuk menyerah (Dryden, 2001).

Menurut Stolz (2001), Dikatakan juga bahwa AQ berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan. Orang yang memiliki AQ lebih tinggi tidak

menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah. AQ akan merangsang diri untuk memikirkan kembali rumusan keberhasilan diri yang sekarang ini.

Dalam Adversity Quotient yang menjadi sorotan adalah seberapa jauh kemampuan seseorang untuk dapat bertahan ketika mendapat kesulitan dan dapat mengatasi kesulitan-kesulitannya. Banyak individu yang menyerah sebelum bertanding ketika berhadapan dengan tantangan hidup.. Hal ini menunjukkan betapa rendahnya daya tahan terhadap ancaman. Daya tahan terhadap ancaman tersebut seringkali kita kenal dengan tabah. Toto Tasmara (2001) mengatakan bahwa mereka yang memiliki sifat tabah adalah mereka yang mampu menghadapi tekanan.

Peningkatan AQ menjadi penting karena dapat memperbaiki ketahanan seseorang untuk menghadapi berbagai keadaan, baik keadaan yang menyenangkan maupun yang sulit di pekerjaan (Ismara, 2006).

Ditilik dari sejarahnya, outbound sebenarnya adalah kegiatan pelatihan di alam terbuka yang memerlukan ketahanan dan skaligus tantangan fisik yang besar. Bentuk kegiatan outbound, yakni berupa simulasi kehidupan melalui permainan-permainan (games) yang kreatif, rekreatif dan educative, baik secara individu maupun kelompok, dengan tujuan untuk pengembangan diri (personal development) maupun kelompok (team development). Melalui Outbound diharapkan lahir pribadi yang tangguh (Adversity Quotient) (Asti, 2009).

Danuminarto (2007: 11) mengatakan: “*Experiential learning* adalah suatu bentuk dukungan yang kongkret terhadap hubungan teori dengan praktek di dalam

dunia nyata, yang mana peserta yang terlibat dalam proses Pembelajaran akan mendapatkan hasil yang terbaik “.

Djoko Kusumowidagdo (2002) inti dari batasan tersebut dimana outward bound berperan penting bagi orang yang tidak pernah menyerah, yang ingin mencoba dan mencoba lagi, dan yang mencoba terus untuk meraih batas waktu yang tidak diketahui. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kegiatan outbound mempunyai tujuan untuk membangun manusia yang memiliki ketahanan mental yang kokoh, pantang menyerah, selalu ingin mencoba, menghargai orang lain dan sebagainya. Dalam kegiatan outbound, mereka akan mencoba untuk menggali potensi yang dimiliki yang selama ini mungkin terpendam.

Hal inilah yang menjadi dasar bagaimana pentingnya kemampuan berfikir kritis, karena dalam berfikir kritis terdapat beberapa keterampilan, salah satunya adalah keterampilan dalam mengevaluasi. Berkaitan dengan ini Missimer (1990) dikutip Filsaime (2007) alih bahasa Sunarni (2008: 69) menjelaskan bahwa: “Kecakapan untuk mengevaluasi sebuah argument adalah unsur dasar dan paling penting dalam berfikir kritis”. Selanjutnya Filsaime (2007) alih bahasa Sunarni (2008: 84) menjelaskan pula bahwa teori-teori berfikir kritis menunjukkan pada; “keterlibatan kemampuan-kemampuan analisis, interpretasi, inferens, eksplanasi, dan evaluasi.”

Proses ini sangat kentara dengan corak permainan outbound yang melibatkan aksi menantang, berfikir, bekerja keras, bekerjasama serta nilai disiplin dan tanggungjawab. Siswa yang berfikir kritis adalah siswa yang mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan

mengkonstruksi argument serta mampu memecahkan masalah dengan tepat Spliter 1991) dalam Redhana (2003:12-13)

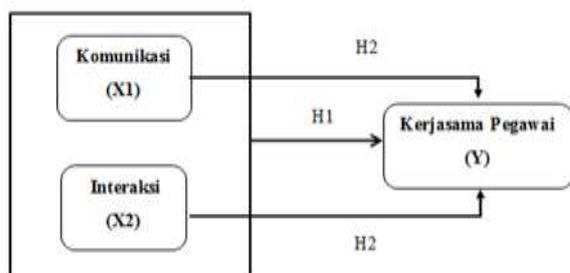
Berpikir kritis telah diterima sebagai salah satu pendekatan tertua dan sangat terkenal untuk kecakapan-kecakapan kecerdasan. Pentingnya berfikir kritis dalam aktifitas-aktivitas harian manusia dapat menyatakan bahwa hanya pribadi-pribadi yang cakaap yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Mengenai pengetahuan berfikir kritis, Robbert Ennis (1989) dalam Fisher (2007) alih bahasa Hadinata (2009:4) mendefinisikan bahwa: “Berpikir kritis adalah pemikiran yang masuk akal dan reflektif yang berfokus untuk memutuskan apa yang mesti dipercaya atau dilakukan”. Dalam hal ini jelas bahwa kemampuan untuk memahami dan merefleksikan apa yang dirasa, dilihat, dialami, dan didengar merupakan definisi dari berfikir kritis.

Pendapat senada disampaikan Screven dan Paul (1995) dan Anggelo (1995) dalam Filsaime (2007) alih bahasa Sunarni (2008:56), berfikir kritis sebagai proses disiplin cerdas dari konseptualisasi, penerapan analisis, sintesis dan evaluasi aktif dan berketerampilan yang dikumpulkan dari, atau dihasilkan oleh observasi, pengalaman, refleksi, penalaran, atau komunikasi sebagai sebuah penuntun menuju kepercayaan dan aksi.

Zaman dan helmi (2010: 4) menegaskan bahwa: “Permainan yang disajikan dalam outbound memang telah disusun sedemikian rupa, sehingga bukan psikomotorik (fisik) peserta yang “tersentuh” tapi juga afeksi (emosi) dan kognisi (kemampuan berfikir).

Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi dalam pengertian ini yang

terlibat dalam komunikasi adalah manusia. Karena itu merujuk pada pengertian Ruben dan Steward(1998:16).



Gambar Kerangka Teori

HIPOTESIS :

H1: Komunikasi dan Interaksi dalam simulasi game kegiatan Outbound Training berpengaruh secara simultan terhadap kerjasama pegawai

H2: Komunikasi dan Interaksi dalam simulasi game kegiatan Outbound Training berpengaruh secara parsial terhadap kerjasama pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksploratif, yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui angket, wawancara maupun dokumentasi. Populasinya adalah pegawai, praktisi dan guru, dari beberapa perusahaan dan lembaga pendidikan yang ada di wilayah Malang, Pasuruan, Mojokerto, Sidoarjo dan Surabaya yang mengadakan kegiatan Outbound Training dengan Lembaga Pelatihan dan Pengembangan – Sumber Daya Manusia (LPP-SDM) NABHAN STAR. Dalam waktu 7 bulan penelitian didapatkan 10 perusahaan dan lembaga pendidikan yang mengadakan Outbound Training, yang setiap kali kegiatan Outbound Training diikuti oleh peserta dengan jumlah antara 40 – 150 orang. Dari 10 perusahaan dan lembaga

pendidikan yang mengadakan kegiatan Outbound Training terdapat 6 perusahaan dan lembaga pendidikan yang mengadakan kegiatan Outbound Training dengan tema Komunikasi dan Interaksi dengan total jumlah peserta 376 orang.

Sampel berjumlah 79 dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{376}{1 + 376(0,10)^2} = 79$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : tingkat kesalahan 10%

Adapun pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu dengan cara membagi populasi menjadi beberapa kelompok dan selanjutnya secara random memilih sampel dari masing-masing kelompok.

Analisis data kuantitatif dengan uji asumsi klasik regresi linear OLS adalah sebuah model regresi linear dengan metode perhitungan kuadrat terkecil atau yang di dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah ordinary least square.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antara variabel bebas dan variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika variabel residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut

homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas.

Pengujian dengan BG didasarkan pada hipotesa nol: $\rho_1 = \rho_2 = \dots = \rho_p = 0$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada setiap orde.

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan analisis regresi linier berganda dengan metode bantuan SPSS digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Dr.Suliyanto Persamaan regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji F (Simultan); Uji t (Parsial) dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, untuk memberikan jawaban atas hipotesis penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Komunikasi dan Interaksi pada Kegiatan Outbound Training Terhadap Kerjasama Pegawai, maka akan dilakukan pengujian kualitas Instrumen dan data yang meliputi uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan pengujian simultan kemudian dilakukan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi, uji t dan analisis jalur, berikut penjabarannya:

Uji Kualitas Instrumen dan Data, yang meliputi:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda terhadap variabel independen dan variabel dependen, serta variabel intervening. Adapun dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah outbound training, dan variabel intervening adalah komunikasi dan interaksi. Sedangkan variabel dependen yang

digunakan adalah kerjasama pegawai. Uji asumsi klasik yang telah dilakukan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian dalam uji multikolinieritas dengan melihat nilai Pairwise Correlations harus berada dibawah 0.8, hal ini akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel : Output Uji Multikolinieritas

	X1	X2
X1	1.000000	0.691329
X2	0.691329	1.000000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai Pairwise Correlations kurang dari 0.8 untuk setiap variabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada variabel yang diteliti tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah terdapat autokorelasi pada penelitian ini maka digunakan uji Breusch-Godfrey. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah, sebagai berikut:

H_0 : tidak ada autokorelasi

H_1 : terdapat autokorelasi

Keputusan ada tidaknya autokorelasi dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan pada saat dilakukan pengolahan menggunakan Eviews pada tabel model summary.

H_0 diterima atau data dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila memenuhi syarat tertentu, yaitu nilai probability obs*R-Squared > 0.05. Hasil pengujian pada penelitian ini akan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel : Output Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.005236	Probability	0.994778
Obs*R-squared	0.011179	Probability	0.994426

Test Equation:
 Dependent Variable: RESID
 Method: Least Squares
 Date: 09/03/18 Time: 12:31
 Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.031086	2.608962	0.011915	0.9905
X1	-0.001928	0.260027	-0.007416	0.9941
X2	-0.000388	0.236190	-0.001641	0.9987
RESID(-1)	-0.004726	0.117960	-0.040062	0.9682
RESID(-2)	-0.011204	0.118159	-0.094823	0.9247

R-squared	0.000142	Mean dependent var	-7.60E-16
Adjusted R-squared	-0.053905	S.D. dependent var	2.428081
S.E. of regression	2.492665	Akaike info criterion	4.725781
Sum squared resid	459.7900	Schwarz criterion	4.875746
Log likelihood	-181.6684	F-statistic	0.002618
Durbin-Watson stat	1.933151	Prob(F-statistic)	0.999866

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji autokorelasi pada nilai probability obs*R-Squared adalah $0.994426 > 0.05$, maka syarat terpenuhi atau H_0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian untuk penelitian ini akan digunakan Uji White secara statistik. untuk lolos dari asumsi klasik ini diharuskan setiap variabel memilki nilai probability obs*R-Squared $> 0,05$. Hasil pengujian akan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel : Output Uji Heterokedastisitas

White Heteroskedasticity Test:

F-statistic	1.030547	Probability	0.406203
Obs*R-squared	5.208596	Probability	0.390957

Test Equation:
 Dependent Variable: RESID^2
 Method: Least Squares
 Date: 09/03/18 Time: 12:32
 Sample: 1 79
 Included observations: 79

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	29.43753	79.23977	0.371499	0.7113
X1	-17.11068	15.00411	-1.140399	0.2578
X1^2	0.759657	0.681574	1.114563	0.2687
X1*X2	-0.290642	0.662971	-0.438393	0.6624
X2	12.82386	11.46817	1.118214	0.2671
X2^2	-0.279769	0.501752	-0.557584	0.5788

R-squared	0.065932	Mean dependent var	5.820950
Adjusted R-squared	0.001954	S.D. dependent var	9.040963
S.E. of regression	9.032124	Akaike info criterion	7.312363
Sum squared resid	5955.287	Schwarz criterion	7.492321
Log likelihood	-282.8383	F-statistic	1.030547
Durbin-Watson stat	1.975777	Prob(F-statistic)	0.406203

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai sig. $0.390957 > 0,05$ yang menyatakan bahwa data telah lolos heterokedastisitas.

5. Uji Normalitas

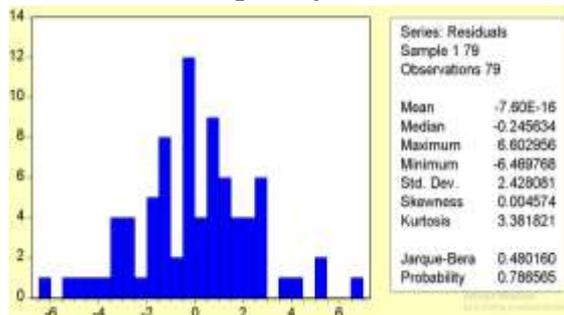
Pada penelitian ini menggunakan uji statistik Jarque-bera untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Maka terdapat hipotesis yang harus dibuat untuk pengujian tersebut, hipotesisnya adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal

: data residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan pengolahan pada Eviews terkait uji normalitas, hasil yang diperoleh dari uji Jarque-bera akan ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel : Output Uji Normalitas



Dari table di atas, diketahui nilai probability Jarque-bera sebesar 0.786565 signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H_0 diterima, atau berarti data yang diteliti berdistribusi normal pada penelitian.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) digunakan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai R square untuk regresi sederhana dan Adjusted R square untuk regresi berganda. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 22, diperoleh nilai koefisien determinasi ketiga model penelitian pada Tabel berikut:

Tabel : Output Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.283	2.45982

Hasil perhitungan koefisien korelasi (R), menunjukkan bahwa sebesar 0,549 atau 54.9% mempunyai tingkat hubungan rendah dari variabel independent yaitu komunikasi (X1) dan interaksi (X2) terhadap variabel dependent yaitu kerjasama pegawai (Y). Sedangkan hasil koefisien determinasi (R Square), diketahui bahwa nilai R Square dari variabel independent yaitu komunikasi (X1) dan interaksi (X2) terhadap variabel dependent yaitu kerjasama pegawai (Y) yang diperoleh sebesar 0.301 atau 30.1%. Hal ini dapat diartikan bahwa sekitar 30.1%

variabel kerjasama pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan interaksi sedangkan sisanya yaitu 69.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Simultan

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen pada penelitian dapat memengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama dalam model penelitian.

Berikut adalah hasil uji simultan untuk model kedua dalam penelitian ini:

Tabel : Output Pengujian Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.221	2	99.110	16.380	.000 ^a
	Residual	459.855	76	6.051		
	Total	658.076	78			

Diketahui berdasarkan tabel nilai F-hitung sebesar 16.380 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan interaksi dalam simulasi game kegiatan outbound Training berpengaruh secara simultan terhadap kerjasama pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi berganda dimana pengujian terhadap variabel dependen dapat menggunakan dua atau lebih variabel independen dan diharuskan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, diketahui bahwa data pada penelitian memenuhi kriteria, atau dengan kata lain tidak adanya multikolinearitas, bebas autokorelasi, tidak terdapat heterokedastisitas, dan berdistribusi normal. Maka dari itu data telah memenuhi syarat untuk dilakukan

regresi linear berganda. Adapun Variabel yang diuji pada analisis regresi ini yaitu Komunikasi (X1) dan Interaksi (X2) terhadap Kerjasama Pegawai (Y). Berikut adalah hasil output analisis regresi berganda yang telah diolah menggunakan SPSS:

Tabel : Output Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.498	2.538		3.348	.001
X1	.974	.254	.508	3.831	.000
X2	.099	.233	.056	.425	.672

Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai koefisien (B) yang bernilai positif yang menunjukan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif, sehingga terbentuk persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 8.498 + 0.974 X1 + 0.099 X2 + E$$

Hasil persamaan menunjukan Komunikasi (X1) memiliki arah koefisien positif. Hal ini menunjukan bahwa meningkatnya Komunikasi juga akan meningkatkan Kerjasama Pegawai. Juga Interaksi (X2) memiliki arah koefisien positif. Hal ini menunjukan bahwa meningkatnya interaksi juga akan meningkatkan Kerjasama Pegawai.

H2: Komunikasi dan interaksi dalam simulasi game kegiatan Outbound Training berpengaruh secara parsial terhadap kerjasama pegawai

2. Uji t (Penguji Koefisien Regresi Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi dan interaksi terhadap kerjasama pegawai secara parsial.

Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing ketiga variabel komunikasi dan interaksi terhadap kerjasama pegawai. Pengujian koefisien regresi parsial yang dilakukan berdasarkan pada ketiga model penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil pengujian parsial komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.831 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama pegawai. Hasil pengujian parsial interaksi menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.425 dengan signifikansi $0,672 > 0,05$ yang berarti interaksi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama pegawai.

Pembahasan

Komunikasi dan interaksi pada simulasi game kegiatan outbound training berpengaruh secara simultan terhadap kerjasama pegawai. Pengujian hipotesis pertama menguji komunikasi dan interaksi dalam simulasi game kegiatan outbound training mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kerjasama pegawai, dimana hasil pengujian secara simultan komunikasi dan interaksi dalam simulasi game kegiatan outbound training menunjukkan nilai F-hitung sebesar 16.380 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti komunikasi dan interaksi dalam simulasi game kegiatan outbound training berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama pegawai. Dengan kata lain, H1 diterima, artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel komunikasi dan interaksi terhadap kerjasama pegawai. Dalam pelaksanaannya, metode outbound menggabungkan berbagai media belajar, mulai dari mendengarkan, melihat, berbicara sampai mengerjakan latihan/game/praktek. Hal ini mendukung

hasil penelitian bahwa kegiatan outbound dan berbicara dalam hal ini komunikasi dan interaksi secara bersama-sama akan berdampak pada kerjasama pegawai.

Komunikasi pada simulasi game kegiatan outbound training mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kerjasama pegawai. Pengujian hipotesis kedua menguji komunikasi pada simulasi game kegiatan outbound training mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kerjasama pegawai, dimana hasil pengujian secara parsial komunikasi pada simulasi game kegiatan outbound training menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.831 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti komunikasi pada simulasi game kegiatan outbound training berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama pegawai. Dengan kata lain, H_2 untuk komunikasi diterima, artinya semakin baik dan sering dilakukan komunikasi pada simulasi game kegiatan outbound training, maka akan semakin baik pula kerjasama antar pegawai.

Outbound Manajemen Training merupakan sebuah metode pengembangan diri melalui pengalaman (learning by experience) sebagai salah satu bentuk aktifitas luar ruang (outdoor activities) yang penuh dengan kegembiraan dan tantangan. Efektifitas pelatihan dicapai melalui lima tahapan proses, yaitu aksi, diskusi, refleksi, perencanaan perbaikan dan implementasi.

Penjabaran pada proses diatas, mendukung hasil penelitian bahwa kegiatan outbound yang dilakukan mengharuskan peserta untuk berdiskusi dalam hal ini komunikasi pada simulasi game kegiatan outbound training akan berdampak pada kerjasama pegawai.

Sedangkan Interaksi pada simulasi game kegiatan outbound training tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kerjasama pegawai. Hasil pengujian secara

parsial outbound training menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.425 dengan signifikansi $0.672 > 0,05$ yang berarti Interaksi pada simulasi game kegiatan outbound training tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama pegawai. Dengan kata lain H_2 untuk interaksi ditolak, artinya ada tidaknya Interaksi pada simulasi game kegiatan outbound training yang dilakukan, maka kerjasama antar pegawai tidak akan berubah (tetap).

Penjelasan tentang Interaksi, dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini disebutkan dengan menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Untuk melengkapi hasil penelitian setelah dilakukan olah data peneliti juga melakukan wawancara dengan responden. Terkait dengan interaksi sebagian responden menyatakan bahwa interaksi juga komunikasi (ada yang menganggap sama), sehingga dalam menyampaikan jawaban dalam angket cenderung tidak memperhatikan interaksi dan menganggapnya kurang ada interaksi. Setelah dilakukan wawancara, responden memahami bahwa serangkaian proses tahapan kegiatan outbound yaitu: aksi (ada unsur Interaksi dan komunikasi), diskusi (ada unsur interaksi dan komunikasi), refleksi, perencanaan dan implementasi (semuanya mengandung unsur interaksi dan komunikasi). Dan responden menyatakan pada simulasi game outbound training ada interaksi ada komunikasi dan ada interaksi dan komunikasi yang masing-masing dan bersama-sama dapat meningkatkan kerjasama pegawai.

Berikut bentuk-bentuk interaksi seperti yang telah dijelaskan Shaw, Interaksi verbal yang merupakan salah satu bentuk interaksi yang terjadi dalam bentuk percakapan satu sama lain, kemudian Interaksi fisik yakni salah satu bentuk interaksi yang terjadi menggunakan bahasa

tubuh dan Interaksi emosional sebagai salah satu bentuk interaksi yang terjadi dengan melakukan curahan perasaan interaksi, bentuk-bentuk inilah yang pada penelitian tidak memberi dampak pada kerjasama dalam kegiatan outbound training, yang artinya ada tidaknya interaksi yang dilakukan maka kerjasama pegawai tidak akan berubah.

Filsaime (2007) alih bahasa Sunarni (2008: 84) menjelaskan bahwa teori-teori berpikir kritis menunjukkan pada; “keterlibatan kemampuan-kemampuan analisis, interpretasi, inferens, eksplanasi, dan evaluasi.” Proses ini sangat kentara dengan corak permainan outbound yang melibatkan aksi menantang, berpikir, bekerja keras, bekerjasama serta nilai disiplin dan tanggungjawab. Berdasarkan hal tersebut, maka kerjasama pada kegiatan outbound sebagian besar menuntut untuk berpikir dan lebih mengedepankan kemampuan bekerja keras serta nilai disiplin dan tanggungjawab bukan hanya melalui interaksi saja pada saat kegiatan outbound berlangsung.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain komunikasi dan interaksi pada simulasi game kegiatan outbound training berpengaruh secara simultan terhadap kerjasama pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 16.380 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Komunikasi pada simulasi game kegiatan outbound training berpengaruh secara parsial terhadap kerjasama pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung

sebesar 3.831 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan interaksi pada simulasi game kegiatan outbound training tidak berpengaruh secara parsial terhadap kerjasama pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0.425 dengan nilai sig. $0,672 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maqassary, Ardi. 2013. *Pengertian Komunikasi Menurut Para Ahli*. (online), (<https://www.e-jurnal.com/2013/10/pengertian-komunikasi-menurut-para-ahli.html>, diakses pada Juni 2018)
- Edwardin, Laras tris ambar suksesi.2006. Analisis pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (online), (<http://eprints.undip.ac.id/15698/>, diakses pada Juli 2018)
- Muhtadin. 2015. Peran kegiatan outbound sebagai wahana pengembangan social intelligence bagi team outbound lp2kis yogyakarta. (online), (<http://digilib.uin-suka.ac.id/19172/>, diakses pada Juli 2018)
- Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, 2010. *Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Dididik)*. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta
- Permatasari, Rindy jihan. 2013. *Upaya meningkatkan interaksi sosial melalui experiential learning dengan teknik outbound pada siswa kelas vii a di smp negeri 13 semarang*. (online), (<http://lib.unnes.ac.id/17330/1/1301408063.pdf>, diakses pada Juli 2018)

- Syafrina, Rizqi H., Fuad nashori., Ratna Rachmahana. 2013. *Pengaruh pelatihan outbond terhadap peningkatan tim kerja guru madrasah tsanawiyah "jb"*. (online), (https://www.researchgate.net/publication/313257552_pengaruh_pelatihan_outbond_terhadap_peningkatan_tim_kerja_guru_madrasah_tsanawiyah_jb, diakses pada Juli 2018)
- Umar, Totong. 2011. *Pengaruh outbond training terhadap peningkatan rasa percaya diri kepemimpinan dan kerjasama tim*. (online), (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=57503&val=1412>, diakses pada Juli 2018)
- Winarno, Wing Wahyu, 2015. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews edisi keempat*. Yogyakarta, UPP STIM YKPN