

**KOHESIVITAS KELOMPOK DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN KARYAWAN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
*GROUP COHESIVENESS IS REVIEWED IN LEADERSHIP AT ISLAMIC UNIVERSITY OF  
RIAU*

**Didik Widiatoro<sup>(1)</sup> dan Icha Herawati<sup>(2)</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Riau<sup>(1)</sup>, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Riau<sup>(2)</sup>

Email: didikwidiatoro@psy.uir.ac.id<sup>(1)</sup> dan icha.herawati@psy.uir.ac.id<sup>(2)</sup>

**Abstrak:** Perkembangan organisasi yang sangat pesat saat ini menimbulkan banyak masalah yang seharusnya diselesaikan. Salah satu langkah dalam mempersiapkan hal tersebut sebuah organisasi harus memperhatikan kualitas peningkatan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut menjadi salah satu pendukung dalam keberhasilan sebuah organisasi. Universitas merupakan sebuah organisasi yang memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan. Dalam menunjang pelayanan, Universitas harus memiliki sumber daya manusia yang berkualifikasi sesuai. Salah satu kemampuan sumber daya manusia yang harus dikuasai dengan baik adalah bagaimana menjadikan tempat kerja sebagai milik sendiri, dan memiliki rasa keikutsertaan dalam segala kegiatan untuk mencapai tujuan. Serta peran para pemimpin dalam memberikan arahan terhadap sumber daya manusia juga menjadi hal yang penting untuk diterapkan. Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan antara kohesivitas kelompok terhadap kepemimpinan karyawan. Penelitian ini menggunakan kajian survey dengan skala penelitian. Populasi penelitian merupakan karyawan Universitas Islam Riau. Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini yaitu *quota random sampling*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel tergantung (Kohesivitas Kelompok) dan variabel bebas (Kepemimpinan). Penelitian menggunakan Skala adaptasi dari Forsyt (2000) untuk aspek kohesivitas dan Skala Kepemimpinan. Hasil dari penelitian ini diperoleh terdapatnya hubungan yang signifikan dari kepemimpinan karyawan dengan kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh karyawan Universitas Islam Riau.

**Kata Kunci :** Kohesivitas, Kepemimpinan, Karyawan

**Abstract:** *The development of a very rapid organization today raises many problems that should be resolved. One step in preparing for such an organization must pay attention to the quality of improvement in Human Resources. This has become one of the supported in the success of an organization. The University is an organization that provides services in the field of education. In supporting services, the University must have appropriate qualified human resources. One of the capabilities of human resources that must be mastered well is how to make the workplace as one's own, and have a sense of participation in all activities to achieve goals. And the role of leaders in providing direction to human resources is also an important thing to apply. The purpose of this study is to look at the relationship between group cohesiveness and employee leadership. This study uses survey studies with research scale. The study population was employees of the Islamic University of Riau consisting of Administrative and Academic Personnel. The sampling technique used in this study is quota random sampling. The variables in this study consisted of dependent variables (Group Cohesiveness) and independent variables (Leadership). The study uses an adaptation scale from Forsyt (2000) for the cohesiveness and Leadership Scale aspects. The results of this study found that there was a significant relationship between employee leadership and group cohesiveness owned by Islamic University of Riau employees.*

**Keywords:** *Cohesiveness, Leadership, Employee*

## **PENDAHULUAN**

Pada globalisasi ini persaingan di dalam dunia bisnis semakin kompetitif. Salah satu cara mengatasi permasalahan adalah dengan

melakukan perkembangan organisasi yang semakin maju dalam menjalankan sistem mutu pelayanan bisnis yang diterapkan pihak organisasi, maka perlu dibarengi dengan peningkatan kompetensi SDM yang

mendukung keberhasilan organisasi. Organisasi dapat dikatakan sebagai kelompok kerja yang sesuai dengan peraturan yang sah menurut adat kebiasaan dan perilaku sehingga dapat di proses untuk pengembangan kewenangan atau kekuasaan dalam menunjang suatu tanggung jawab di organisasi tersebut. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Cummings (2005) bahwa pengembangan organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor SDM yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, keadaan teknologi yang terjadi saat ini dapat menyebabkan kejadian-kejadian yang baru yakni peralatan yang cepat untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang baru terjun dalam dunia industri atau perusahaan membutuhkan ilmu dan kemampuan khusus dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan sumber daya manusia organisasi itu harus selalu ditingkatkan sejalan dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam meningkatkan hal tersebut maka salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap SDM (sumber daya manusia) tersebut.

Moehariono (2012) menyebutkan bahwa menjadi pemimpin suatu hal yang sulit sehingga pemimpin harus memiliki perbedaan dalam kepemimpinan dan harus memiliki suatu tanggung jawab, baik menurut jasmani maupun rohani terhadap kesuksesan kegiatan kerja dari yang dipimpin. Dalam organisasi, pemimpin dapat dibagi dalam tiga tingkatan atau level yang tergabung dalam kelompok anggota-anggota manajemen (*management members*). Ketiga tingkatan tersebut dapat dibedakan atas : Manajer puncak (*top manager*), Manajer menengah (*middle manager*) dan Manajer bawahan (*lower manager*).

Kelompok yang kohesif adalah kelompok yang memiliki kesatuan. Setiap anggotanya memiliki kesamaan dan interaksi untuk bertahan secara lama. Kohesivitas kelompok merupakan gambaran terhadap setiap anggota kelompok saling suka antara satu dengan lainnya. Serta menjadi bagian dalam kelompoknya, kohesivitas yang tinggi dimiliki oleh anggota kelompok mempunyai kepemimpinan yang baik dalam mempertahankan kelompoknya.

Kohesivitas dan kepemimpinan terhadap organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan. Individu yang memiliki

kepemimpinan yang baik akan mampu mengawasi dan mengontrol setiap tujuan pekerjaan di dalam kelompok kerja. Kenyataan yang terjadi di lapangan, dari beberapa karyawan yang sudah peneliti melakukan wawancara. Dapat disimpulkan, peran pemimpin dalam melaksanakan kewajibannya masih kurang. Sehingga perilaku dalam anggota kelompok kerja mengakibatkan kurangnya motivasi dalam berinteraksi satu dengan lainnya. Beberapa karyawan yang merasa kurangnya peran pemimpin menimbulkan rasa yang tidak peduli dalam kelompok kerjanya.

Melihat beberapa fenomena yang terjadi di beberapa organisasi kebanyakan karyawan menyapaikan keluhan mengenai lemahnya kepemimpinan seorang atasan serta menjadi ketidakkompakan dalam kerja sama antara individu satu dengan yang lainnya di dalam kelompok, oleh sebab itu dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti apakah ada hubungan antara kepemimpinan karyawan terhadap kohesivitas kelompok di Universitas Islam Riau.

#### Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai *subjek* dan yang dipimpin sebagai objek. Kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Berikut ini definisi atau arti kepemimpinan, berdasarkan beberapa pakar, yaitu :

Pertama, Koontz dan O'donnel (1984), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan meraih tujuan kelompoknya.

Kedua, Wexley dan Yuki (1998), kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.

Ketiga, Georger R. Terry (1960), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi

orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut, inti dan makna kepemimpinan hamper sama artinya, kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu wujud persuasi, suatu seni yang membangun dan melakukan pembaruan terhadap kelompok manusia.

Kepemimpinan yaitu suatu kekuatan untuk mempengaruhi suatu kelompok tertentu dalam memperoleh visi dan misi yang telah diatur. Sumber dari pengaruh tersebut sifatnya formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial-manajerial di dalam organisasi. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Dalam pencapaian visi dan misi memerlukan pemimpin yang dapat menimbulkan inspirasi bagi setiap anggota organisasi untuk memperoleh visi. Dan juga membutuhkan para manajer untuk menyimpulkan rencana yang telah disusun dengan baik, membuat struktur organisasi yang tepat, dan memperhatikan pekerjaan operasional sehari-hari (Robbin, 2008).

Gaya-gaya kepemimpinan memiliki arti cara pemimpin mempengaruhi bawahannya. Pemimpin harus mempunyai berbagai macam pola kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2005) terdapat 4 (empat) pola kepemimpinan yaitu: a. Kepemimpinan Otoriter Kepemimpinan otoriter merupakan tanggung jawab yang setengah dari wewenang kekuasaan di tangan pemimpin. b. Kepemimpinan Partisipatif adalah kepemimpinan yang dilakukan secara persuasif membuat cara kerja sama yang selaras dengan kelompok kerja lainnya, menciptakan kepatuhan, dan terhadap peran anggota. Pimpinan harus bisa menjadi motivator bagi anggota agar anggota bisa menganggap bahwa perusahaan milik sendiri. Oleh karena itu akan menimbulkan kenyamanan terhadap anggota untuk melakukan pekerjaan. c. Kepemimpinan Delegatif Kepemimpinan delegatif yaitu ketika seorang pemimpin menyerahkan kekuasaan kepada anggota yang sesuai dengan kriteria kepemimpinan. d. Kepemimpinan Situasional Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang didasarkan atas ikatan saling mempengaruhi antara: tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (perilaku tugas), tingkat dukungan sosioemosional yang disajikan pemimpin (perilaku hubungan), dan

tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam melaksanakan tugas, fungsi atau tujuan tertentu (kematangan bawahan).

Pemimpin yang baik, pasti dapat memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi untuk memperoleh tujuan suatu instansi agar menjadi lebih terarah kedepannya. Terciptanya kondisi efektifitas kerja dapat dipengaruhi dengan membuat suatu kinerja yang dapat menguntungkan dan kerja sama antar karyawan yang baik. Oleh karena itu pemimpin harus dapat memberi penilaian mengenai tingkat efisiensi kinerja karyawannya.

#### Kohesivitas Kelompok

Robbin (2008) mendefinisikan kohesivitas merupakan susunan anggota kelompok yang saling memiliki hubungan satu sama lain dan termotivasi untuk menetap di dalam suatu kelompok tersebut. Misalnya, beberapa kelompok kerja menjadi kohesif karena para anggota kelompok telah menghabiskan banyak waktu bersama, atau ukuran kelompok yang lebih kecil memfasilitasi adanya interaksi yang tinggi, atau kelompok tersebut telah mengalami ancaman-ancaman eksternal yang menjadikan mereka lebih dekat. Kekohesifan penting karena berhubungan dengan produktivitas kelompok.

Johnson dan Johnson (Trihapsari & Nashori, 2011) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut, dan juga daya tarik antar individu dengan kelompok atau organisasinya. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi bercirikan adanya keinginan untuk menetapkan tujuan kelompok dan keinginan untuk mencapai tujuan dengan baik. Komitmen terhadap tujuan kelompok dan keinginan untuk mencapai tujuan yang baik. Komitmen terhadap tujuan kelompok dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya juga sangat tinggi. Hal lainnya yang merupakan dampak kohesivitas kelompok adalah rendahnya tingkat kehadiran (*achievement*) dan keinginan untuk keluar (*turnover*). Selain itu, motivasi, keajegan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, komitmen terhadap kesukaan kerja sama anggota serta keinginan serta keinginan untuk mendengarkan dan mengikuti saran atau pendapat sesama anggota meningkat.

Mudrack (dalam Bachroni, 2011) menyampaikan bahwa kohesivitas timbul

karena kemauan dari setiap individu dalam kelompok karena keinginan sendiri untuk bersatu. Kohesivitas kelompok sering diistilahkan sebagai ketertarikan terhadap kelompok, atau sering juga disamakan dengan *group spirit*, *sense of belongingness*, keinginan untuk bersatu, *sense of wellness*.

Kohesivitas diartikan sebagai rasa kepemilikan atau perasaan menjadi bagian dari kelompok dan tingkat moral dan antusiasme untuk menjadi bagian dari suatu kelompok (Daram dan Kamalanbhan, 2005), Kohesivitas dipandang sebagai suatu daya tarik atau kekuatan yang memaksa para anggotanya untuk tetap berada didalam kelompok. Kekuatan ini lebih besar daripada kekuatan yang menarik para anggotanya keluar dari kelompok (Davis dan Newstron, 1992). Sehingga dapat dipahami apabila kohesivitas diartikan sebagai daya tarik menarik anggota kelompok satu dnegan lain dan keinginan mereka untuk mejadi bagian dari kelompok.

Kohesivitas kelompok terbagi menjadi dua dimensi yakni kohesivitas sosial dan tugas. Kohesivitas sosial memiliki dasar bahwa setiap anggota kelompok memiliki kesenangan bersama dan juga bias dikatakan dimensi ini memiliki sifat interpersonal. Selanjutnya pada dimensi tugas, setiap kelompok menggambarkan bahwa kerjasama tim merupakan sebuah ilustrasi mengerjakan pekerjaan yang bersifat tertentu dan spesifik. (Carron, 2002)

Forsyth (2006) mengemukakan bahwa adanya empat aspek kohesivitas kelompok, yaitu :

Pertama, Kekuatan sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat individu bersatu. Yang dimaksud pada aspek ini adalah ketika adanya dorongan dari luar kelompoknya yang membuat individu bertahan dalam kelompok tersebut. contohnya dukungan dari keluarga atau atasan (pimpinan perusahaan).

Kedua, Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang saling berhubungan dengan keanggotaanya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya

sehingga memiliki rasa kebersamaan yang sama.

Ketiga, Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggota spesifik. Kelompoknya menciptakan ketertarikan individu untuk bertahan dala kelompok.

Keempat, Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok bersama. Pada karyawan perusahaan konstruksi setiap karyawan pasti ingin menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan, hal itu diwujudkan dengan baik sehingga target yang diharapkan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian para karyawan dapat memperoleh hasil yang memuaskan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dijalankan menggunakan skala penelitian survey. Untuk memenuhi kelengkapan dalam penelitian ini diperlukan populasi yaitu karyawan Universitas Islam Riau, yang terdiri dari tenapa kependidikan akademik dan administrasi. Dalam penelitian ini adapun teknik pengambilan data dengan menggunakan quota random sampling. Adapun variabel tergantung dalam penelitian ini adalah (Kohesivitas Kelompok) dan variabel bebas (Kepemimpinan). Penelitian menggunakan Skala adaptasi dari Forsyt (2000) untuk aspek kohesivitas dan Skala Kepemimpinan. Skala penelitian akan dianalisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 22*.

## HASIL

Setelah melakukan penelitian dengan metode kuantitatif maka diperoleh hasil sebagai berikut terdapat hubungan yang signifikan pada variable kepemimpinan karyawan dan kohesivitas kelompok. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan karyawan maka menjadi tinggi pula kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh

karyawan. Namun pada hal yang sebaliknya semakin rendah kepemimpinan, maka kohesivitas kelompok karyawan juga akan semakin rendah. Kita dapat mengetahui besarnya hubungan tersebut dengan melihat koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,478 dan  $p=0,00$  ( $p<0,01$ ).

## DISKUSI

Partisipan dalam penelitian ini seluruhnya adalah karyawan Universitas Islam Riau yang dieproleh dari survey yang dilakukan oleh peneliti.

Penelitian dilakukan terhadap karyawan Universitas Islam Riau. Universitas Islam Riau memiliki karyawan 289 orang. Terdapat 12 divisi dan setiap divisi dikepalai oleh koordinator. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan melakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kohesivitas kelompok. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, hasilnya seperti yang tertera pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
*Hasil Uji Hipotesis (Correlation)*

| Correlations         |                     | Kepemimpinan | Kohesivitas Kelompok |
|----------------------|---------------------|--------------|----------------------|
| Kepemimpinan         | Pearson Correlation | 1            | .478**               |
|                      | N                   | 100          | 100                  |
| Kohesivitas Kelompok | Pearson Correlation | .478**       | 1                    |
|                      | N                   | 100          | 100                  |

\*. Correlation 0.01 level (2-tailed).

Seperti yang terlihat pada tabel 1, untuk hubungan antara Kepemimpinan dengan Kohesivitas Kelompok memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,478,  $p<0,01$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Kepemimpinan dengan Kohesivitas Kelompok. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara Kepemimpinan dengan Kohesivitas Kelompok. Berdasarkan analisis

yang dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 22* telah didapatkan hasil bahwa memang ada hubungan diantara keduanya.

Levi (2001) berpendapat bahwa terdapat suatu perbedaan terhadap kelompok dan tim kerja. Pemimpin harus memiliki kuasa penuh terhadap anggota kelompok, tanggung jawab secara individual, sistem kerja secara individual dan adanya utusan tugas melalui rapat yang terorganisir. Sedangkan pada para kerja perlu adanya pergiliran peran pemimpin, tanggung jawab secara individu dan bersama, memiliki visi dan misi yang khusus, adanya proses umpan balik, diskusi tertutup dan terbuka serta memecahkan masalah secara bersama.

Mengetahui besarnya manfaat penerapan tim kerja dalam perusahaan maka perlu pendekatan yang tepat untuk dapat meningkatkan efektivitas tim kerja. Paris, Salas & Bower (2000) berdasarkan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa efektivitas tim dapat ditingkatkan melalui beberapa pendekatan, antara lain dari *input* (lingkungan dan variabel organisasi) dan *output* (produktivitas). Davis (dalam Douglas, 1993), menyatakan bahwa besarnya kelompok (kemampuan intelektual, kinerja, dan kepribadian dari anggota kelompok), kohesivitas kelompok, dan norma kelompok merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas menjelaskan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas tim kerja yaitu dengan meningkatkan kohesivitas kelompok. Levi (2001) mengartikan kohesivitas sebagai proses tanggung jawab dan ketertarikan seseorang untuk ikut serta dalam suatu kelompok. Kohesivitas dibentuk karena adanya ketertarikan anggota kelompok untuk bergabung ke dalam kelompok, ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektivitas kelompok, metode pemecahan masalah, dan tanggung jawab pemimpin. Peran pemimpin sangat berarti dalam meningkatkan ketertarikan antara karyawan, sehingga setiap pemimpin karyawan memiliki kewajiban yang tinggi dalam membentuk kohesivitas kelompok dalam diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bachroni, M (2011). *Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta*, *Jurnal Psikologi Volume 38, No 1*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Carron, A.V. dkk. (2000) *Team cohesion and Team Success In Sport*. *Journal of Sport Science*, 20, 119-127
- Cartwright C.A. & Cartwright G.P (1984). *Developing Observation Skill*. USA : Mc.Grawhill.
- Cumming, T.G & Worley, C.G. (2005). *Organization Development and Change : Eight Edition*. New York : Thomson South Westren
- Davis, K & Newstrom, J. W. (2001). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- Dyaram, L., & Kamalanabhan., T.J (2005). *Unearthed: The Slide of Group Cohesiveness*. New Delhi : *Journal Sosial Sciene*, 10 (3): 185-190
- Forsyth, D, R. (2006). *Group Dynamics Fourth*. Thompson Wardsworth Learning
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta : PT. Andi
- Ivancevich, dkk. 2007. *Organizational Behavior and Management*. Jakarta : penerbit Erlangga.
- Kirkpatrick, D. 1994. *Evaluating Training Programs – The Four Level*. Berret Koehler Publisher.Inc.
- Lilik Agung. A.M. (2012). *Kiat Menjadi Supervisor Unggul*. Jakarta:Kompas Gramedia
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. Dr. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Robbins, S, P. (2008). *Perilaku Organisasi*. New Jersey : Prentice Hal I
- Sumantri, S. (2000), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- Simamora, H, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta*, Bagian Penerbitan STIE
- Soehartono, Irawan. Dr.. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Trihapsari & Nashori (2011). *Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi X Yogyakarta*. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII.
- Widiantoro, D., & Fitriyana, N. (2018). Cohesiveness factors of employee group SKK Migas Pekanbaru Riau Indonesia (Case study). *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(11), 1947-1949.
- Widiantoro, D., Sukarti. S., Budiharto. S7 (2014). *Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kohesivitas Kelompok Pada Karyawan Hotel X Yogyakarta*. *JIP: Jurnal Intervensi Psikologi* 9 (2), 15-28.