

The Effectiveness of Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness Training on Increasing Active Participation of Organizational Members

Efektivitas Pelatihan Komitmen dan Keakraban *Impact (Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness)* Terhadap Peningkatan Partisipasi Aktif Anggota Organisasi

Chayrina Ramida Safitri¹, Frida Zakiyya Harasuna², Dameria Lumban Gaol³, Alya Try Amanda⁴, Aisyah Hasriaini⁵, Putri Amanatun Nikmah⁶, Fernanda Putra Pratama⁷, Liana Shanti Hastuandari⁸, Agung Dwi Saputra⁹

¹⁻⁹ Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Indonesia
Correspondent: chayrina.safitri@fisip.unmul.ac.id

Abstrak

Komitmen, keakraban, dan partisipasi aktif anggota organisasi memiliki peran strategis dalam keberhasilan organisasi. Namun realitanya, para anggota yang tergabung dalam Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) Samarinda diketahui menunjukkan partisipasi yang kurang untuk terlibat aktif dalam organisasi. Pelaksanaan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan *IMPACT (Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness)* dalam meningkatkan partisipasi aktif anggota organisasi. Metode pelatihan yang digunakan meliputi uji pre-test dan posttest evaluasi pembelajaran, pemaparan materi, diskusi, dan evaluasi reaksi penyajian trainer dan evaluasi perilaku. Pelatihan ini diikuti oleh 21 peserta anggota KPMB. Hasil pelatihan menunjukkan adanya kenaikan pada tingkat pengetahuan dibuktikan dengan skor nilai pre-post dari 79,0 menjadi 83,8. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan ditemukan bahwa sebelum dan sesudah diberikan perlakuan, diperoleh keterangan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) adalah sebesar 0,390 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05 ($P > 0,05$), sehingga disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Meskipun terjadi peningkatan skor pengetahuan peserta secara deskriptif setelah diberikan pelatihan *IMPACT*, hasil uji statistik menunjukkan bahwa peningkatan tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan *IMPACT* belum memberikan dampak yang cukup kuat terhadap pengetahuan peserta mengenai komitmen dan keakraban untuk meningkatkan partisipasi aktif anggota organisasi.

Kata kunci : Keakraban, Komitmen Organisasi, Partisipasi Aktif, Pelatihan

Abstract

Commitment, togetherness, and active participation of organizational members play a strategic role in the success of an organization. However, members of the Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) Samarinda have shown a lack of active involvement in the organization. This study aims to evaluate the effectiveness of the IMPACT training program (Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness) in increasing members' active participation in the organization. The training methods used included pre-test and post-test learning evaluations, material presentations, discussions, trainer performance assessments, and behavior evaluations. The training was attended by 21 members of KPMB. The training results indicated an increase in knowledge level, as evidenced by a rise in the pre-test to post-test scores from 79.0 to 83.8. Based on the statistical analysis conducted, the significance value (2-tailed) obtained was 0.390, which is greater than 0.05 ($p > 0.05$), indicating that there was no statistically significant difference before and after the intervention. Although there was a descriptive increase in participants' knowledge scores after the IMPACT training, the statistical test results showed that the increase was not significant. This suggests that the IMPACT training has not yet had a statistically strong impact on participants' knowledge regarding commitment and togetherness in enhancing active participation in the organization.

Keywords: Active Participation, Organizational Commitment, Togetherness, Training

Submitted: 2025-03-07

Revision: 2025-04-14

Accepted: 2025-04-26



LATAR BELAKANG

Partisipasi anggota organisasi adalah salah satu hal yang berkontribusi pada keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi (Azizollah dkk., 2015; Maulana dkk., 2024). Partisipasi dapat diartikan sebagai keterlibatan aktif individu baik secara mental, pikiran, dan emosi dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan bersama, serta bertanggung jawab terhadap usaha yang diberikan (Cai, 2023; Julkifli & Hamdani, 2021; Putra & Candana, 2020; Utarayana & Adnyani, 2020). Fenomena yang umum terjadi di berbagai organisasi, khususnya organisasi kemahasiswaan, adalah rendahnya keterlibatan anggota dalam kegiatan internal. Ketidakhadiran dalam rapat, minimnya kontribusi dalam program kerja, serta lemahnya komunikasi antar anggota menjadi cerminan kurangnya partisipasi aktif yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi partisipasi aktif adalah komitmen organisasi, yaitu dorongan intrinsik individu untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, serta berpartisipasi secara aktif dalam mendukung keberhasilan organisasi (Ćulibrk dkk., 2018; Qureshi dkk., 2019; Usadolo, 2024). Organisasi yang memiliki anggota dengan komitmen yang kuat dan keakraban yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki daya saing yang berkelanjutan (Maulana dkk., 2024). Penelitian oleh Astuti (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mencerminkan pentingnya komitmen dalam meningkatkan partisipasi dan kinerja dalam organisasi. Selain itu, keakraban antar anggota atau kualitas hubungan sosial dalam organisasi juga berperan penting dalam menciptakan suasana yang nyaman, terbuka, dan saling mendukung (Sondakh dkk., 2023).

Berdasarkan pemaparan di atas, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada partisipasi aktif dan komitmen para anggotanya. Salah satu organisasi yang menjadi subjek pengabdian adalah Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) yaitu organisasi yang menaungi para mahasiswa warga Balikpapan yang sedang melanjutkan pendidikan perguruan tinggi di Samarinda. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara awal yang dilakukan terhadap Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) di Samarinda ditemukan permasalahan yaitu kurangnya komitmen terhadap organisasi, partisipasi anggota organisasi yang kurang aktif, dan minimnya keakraban antar anggota organisasi.

Agar menanggulangi permasalahan tersebut, organisasi harus fokus pada pembinaan hubungan emosional dan psikologis di antara anggota (Sadaf dkk., 2022). Salah satu pendekatan yang efektif untuk berinteraksi, membangun kepercayaan, dan mengembangkan ikatan yang lebih kuat adalah melalui program pelatihan yang membangun komitmen dan ikatan interpersonal (Fiaz & Qureshi, 2023; Herrera & Heras-Rosas, 2021). Ketika seseorang merasa lebih terhubung dengan rekan dalam organisasi, mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi aktif dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Fiaz & Qureshi, 2023).

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, tim yang terdiri dari dosen sekaligus psikolog di Universitas Mulawarman beserta beberapa mahasiswa merancang kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan yang berjudul *"IMPACT: Inspiring Members Participation, Active Commitment and Togetherness"*. Tim penulis berharap bahwa pelatihan tersebut dapat meningkatkan kesadaran seluruh anggota KPMB Samarinda terhadap pentingnya komitmen dan keakraban dalam berorganisasi, serta

mendorong terciptanya partisipasi aktif dalam lingkungan organisasi yang solid, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan bersama. Pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan kemampuan interpersonal dan menanamkan nilai-nilai kebersamaan yang dapat memperkuat ikatan antar anggota organisasi. Pelatihan ini juga menggunakan pendekatan partisipatif dan reflektif agar anggota mampu menerapkan nilai-nilai tersebut secara nyata dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

Artikel ini disusun untuk mendokumentasikan secara sistematis pelaksanaan pelatihan, mencakup berbagai aspek penting seperti proses perencanaan, implementasi, materi yang digunakan, serta dampak yang dihasilkan terhadap peserta dan organisasi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan, komitmen, dan keakraban anggota, sehingga dapat mengukur sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Melalui kajian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor keberhasilan maupun kendala yang dihadapi selama pelaksanaan pelatihan. Hasil dari penelitian diharapkan ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi penyelenggara pelatihan serupa di masa mendatang, baik dalam perbaikan metode, penyempurnaan materi, maupun penguatan strategi implementasi agar lebih efektif dan berdampak luas bagi organisasi dan peserta pelatihan.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode ceramah yaitu metode yang dilakukan dengan penyampaian materi secara lisan oleh pemateri (Adriansyah dkk., 2020). Jumlah peserta yang terlibat dalam pelatihan ini sebanyak 21 orang, dengan 1 orang pemateri profesional di bidang ilmu sumber daya manusia. Pelatihan ini terdiri dari beberapa tahap yang meliputi tahap identifikasi masalah, penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan. Adapun dijelaskan dalam rincian sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah menemukan masalah dalam suatu organisasi dan mencari solusi untuk mengatasinya (Adriansyah dkk., 2023) melalui *Training Need Assessment* (TNA) yang meliputi beberapa metode seperti kuesioner yang dibagikan kepada seluruh anggota dan pengurus KPMB di Samarinda, observasi, dan wawancara yang dilakukan kepada ketua, wakil ketua, kepala departemen, kepala divisi, dan salah satu anggota KPMB di Samarinda.

2. Penyusunan Modul

Setelah mengidentifikasi permasalahan dalam organisasi KPMB di Samarinda, langkah selanjutnya adalah menyiapkan modul pelatihan sebagai panduan agar dalam pelaksanaan pelatihan dapat memenuhi standar. Modul pelatihan secara umum berisi rincian materi pelatihan dan keseluruhan rangkaian acara pelatihan.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan ini dilaksanakan pada 16 November 2024 di Aula Asrama Mahasiswa/i Balikpapan yang dimulai pada pukul 09.00-12.50 WITA. Kegiatan Pelatihan ini diberikan kepada anggota Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) di Samarinda. Pelatihan yang dilaksanakan terdiri dari metode ceramah yaitu metode yang dilakukan dengan penyampaian materi secara lisan oleh pemateri serta metode yang digunakan saat studi kasus adalah metode diskusi dan presentasi sebagaimana dijelaskan berikut ini:

- a. *Pre-Test* - tes yang dilakukan untuk menilai pengetahuan dan pemahaman kognitif peserta sebelum materi pelatihan disampaikan (Rahmah & Muhliansyah, 2020). Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pemahaman awal peserta terhadap materi yang akan diberikan sebelum mendapatkan pelatihan (Adriansyah dkk., 2023).
 - b. *Ice breaking* - sesi permainan yang bernama “*Puzzle Partner*” atau aktivitas yang bertujuan untuk menciptakan suasana yang lebih nyaman dan membuat peserta merasa rileks sebelum memulai kegiatan pelatihan. Aktivitas ini membantu memecahkan kekakuan, membangun hubungan antar peserta, dan membantu peserta agar dapat mengenal satu sama lain.
 - c. *Pemaparan Materi* - Penyampaian materi pelatihan dengan metode ceramah, di mana narasumber secara aktif menjelaskan materi yang berfokus pada peningkatan komitmen, keakraban, dan partisipasi. Tujuannya adalah agar peserta dapat memahami secara mendalam mengenai arti komitmen dalam organisasi, pentingnya keakraban di antara anggota, serta mendapatkan manfaat dalam pengembangan diri dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan melalui partisipasi aktif dalam setiap kegiatan.
 - d. *Studi Kasus dan Presentasi Hasil* - Studi kasus dilakukan secara berkelompok sesuai pembagian yang telah disiapkan oleh panitia. Peserta akan dibagi menjadi 5 kelompok. Kasus akan ditampilkan di layar dan dibacakan oleh moderator. Peserta diminta untuk mendiskusikan solusi, menarik hal penting, dan mempertimbangkan dampak jangka panjang jika masalah tidak diselesaikan dengan efektif. Hasil diskusi harus ditulis secara kreatif di atas karton menggunakan spidol warna. Diskusi dan dekorasi karton diberikan waktu 30 menit. Kemudian diberikan waktu 30 menit diberikan untuk presentasi hasil diskusi semua kelompok.
 - e. *Post-Test* - Tes yang dilakukan untuk mengevaluasi aspek kognitif peserta setelah penyampaian materi (Suhesty dkk., 2024) bertujuan untuk mengukur seberapa baik peserta memahami dan menguasai informasi yang telah diajarkan. Tes ini membantu menentukan efektivitas pengajaran serta mengetahui sejauh mana peserta dapat menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh selama sesi pelatihan.
4. Evaluasi Pelatihan

Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) mengevaluasi reaksi adalah sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan peserta. Dalam pelaksanaan pelatihan, evaluasi sangat penting untuk mengukur apakah tujuan yang telah ditetapkan dalam pelatihan tersebut telah tercapai. Evaluasi pelatihan biasanya didefinisikan sebagai proses yang terstruktur untuk mengumpulkan dan menganalisis data, dengan tujuan menilai sejauh mana pelatihan tersebut efektif dalam meningkatkan kemampuan atau pengetahuan peserta sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Handayani dkk., 2024; Urbancová dkk., 2021). Pelatihan ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick.

Pada level 1 (reaksi), data dikumpulkan melalui lembar evaluasi yang berisi pertanyaan untuk menilai efektivitas pelatihan serta penilaian peserta terhadap pelaksanaan dan materi yang disampaikan (Ritonga dkk., 2019). Sementara itu, pada level 2 (kognitif), tujuan evaluasi adalah untuk mengukur pengetahuan dan pemahaman peserta, yang dilakukan dua kali, yaitu sebelum dan setelah pelatihan (Ritonga dkk., 2019). Hasil evaluasi ini akan diperoleh dengan membandingkan hasil tes yang diambil sebelum pelatihan (*pre-test*) dengan tes yang dilakukan setelah pelatihan (*post-test*). Kemudian kami juga

melakukan observasi secara langsung terhadap seluruh peserta. Dengan cara mengamati peserta selama pelatihan, fasilitator dapat mengevaluasi perilaku, keterampilan, dan sikap yang ditunjukkan. Hal ini berguna untuk memberikan umpan balik konstruktif yang spesifik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dengan tema "*IMPACT: Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness*" yang diselenggarakan oleh *Sirius Project* telah berhasil diikuti oleh 21 anggota KPMB di Samarinda yang terdaftar. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 16 November 2024 dengan total durasi 4 jam 45 menit, mencakup sesi pemberian materi, *games* dan diskusi kelompok.

Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan dimulai dengan peserta melakukan registrasi dan diberikan *badge* nomor dan *snack* lalu diarahkan untuk memasuki ruang pelatihan. Setelah semua peserta memasuki ruangan, pelatihan dimulai dengan pembukaan oleh MC. Setelah itu para peserta diberikan waktu 10 menit untuk melakukan pengisian *pre-test*. Sebelum melakukan kegiatan inti, dilakukan *ice breaking* untuk membantu menciptakan suasana yang menyenangkan dan positif antara satu sama lain. Setelah itu dilakukan penyampaian materi oleh narasumber terkait dengan komitmen, partisipasi anggota organisasi, dan keakraban antar anggota organisasi, dan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab.

Kegiatan selanjutnya, peserta dibagi per kelompok dan dilakukan sesi diskusi studi kasus untuk menguji kemampuan peserta dalam memahami dan mengetahui contoh kasus penurunan partisipasi akibat melemahnya komitmen yang disebabkan oleh kurangnya keakraban antar rekan organisasi, lalu hasil diskusi dipresentasikan. Setelah itu, penyampaian *closing statement* dari pemateri, yaitu penyampaian materi secara garis besar. Dalam konteks pelatihan, penyampaian materi memberikan dasar konseptual, sementara diskusi kasus memungkinkan peserta untuk menerapkan konsep tersebut dalam situasi nyata, sehingga memperkuat pemahaman dan keterampilan mereka (Kolb & Kolb, 2017).

Pada sesi terakhir, para peserta melakukan pengisian *post test* dan lembar evaluasi. *Pre-test* dan *post-test* digunakan untuk mengevaluasi level pembelajaran dalam model Kirkpatrick, yaitu untuk mengetahui sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau sikap baru setelah mengikuti pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Karakteristik

Karakteristik peserta adalah prediktor penting dalam efektivitas pelatihan. Desain pelatihan yang mempertimbangkan karakteristik peserta akan lebih efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran (Noe, 2010). Peserta dalam pelatihan bertema "*IMPACT: Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness*" adalah anggota aktif dari Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) di Samarinda. Pelatihan ini diikuti oleh total 21 peserta. Yang terdiri dari ketua umum, wakil ketua umum, kepala departemen, kepala divisi, dan anggota. Adapun distribusi peserta, seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

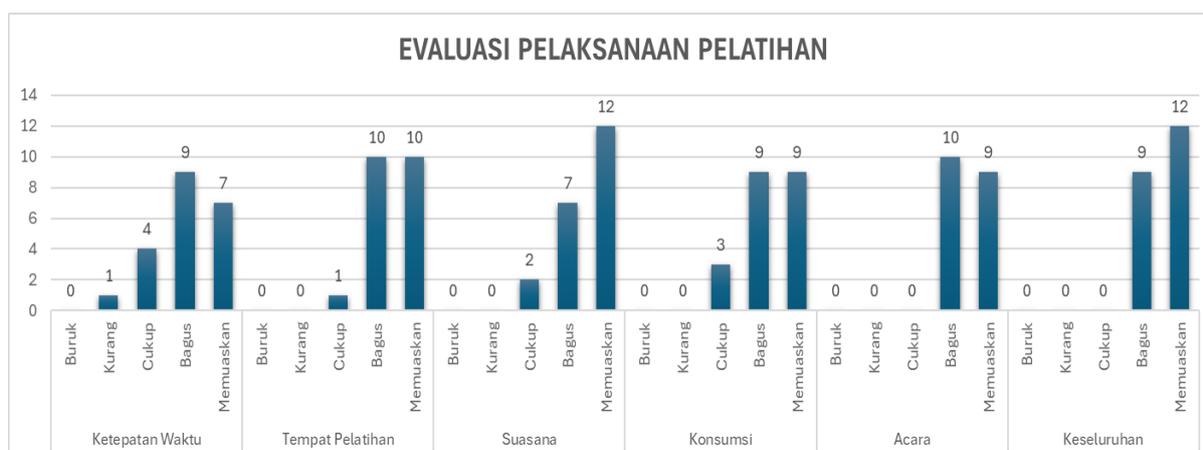
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	16	76.20%
Laki-laki	5	23.89%
Jumlah	21	100%

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa peserta pelatihan yaitu anggota KPMB di Samarinda memiliki anggota dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 76.20% dan laki-laki sebanyak 23.89%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian didominasi seluruhnya oleh anggota dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 76.20%. Dominasi jumlah perempuan dalam suatu kelompok dapat berkontribusi secara positif pada peningkatan kualitas diskusi serta performa kelompok secara umum. Hal ini dikaitkan dengan karakteristik perempuan yang cenderung mengutamakan hubungan interpersonal dan kolaborasi selama berlangsungnya diskusi kelompok (Curşeu dkk., 2018). Informasi karakteristik peserta pelatihan

Evaluasi Reaksi

Terdapat empat tingkat evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi level pertama, yaitu reaksi, mengukur bagaimana peserta merespons pelatihan, termasuk kepuasan dan keterlibatan mereka. Evaluasi ini penting untuk memahami persepsi peserta terhadap pelatihan dan dapat memberikan wawasan untuk perbaikan di masa depan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Evaluasi ini berfokus pada reaksi peserta pelatihan yang mengukur kepuasan peserta terhadap pelatihan yang telah berlangsung. Evaluasi reaksi secara umum akan memberikan gambaran awal tentang sejauh mana peserta memperhatikan, merasakan kepuasan dan manfaat dari program pelatihan.

Pada hasil evaluasi reaksi ini diperoleh data yang dilakukan pada peserta pelatihan KPMB di Samarinda. Lembar evaluasi berisikan aitem-aitem pertanyaan untuk mengukur penilaian peserta terhadap pelaksanaan dan materi pelatihan yang telah dilaksanakan. Penilaian peserta terhadap pelatihan terdapat lima tingkatan penilaian, yakni memuaskan, bagus, cukup, kurang, dan buruk, seperti terlihat pada Grafik 1.

**Grafik 1. Hasil Evaluasi Reaksi Pelaksanaan Pelatihan**

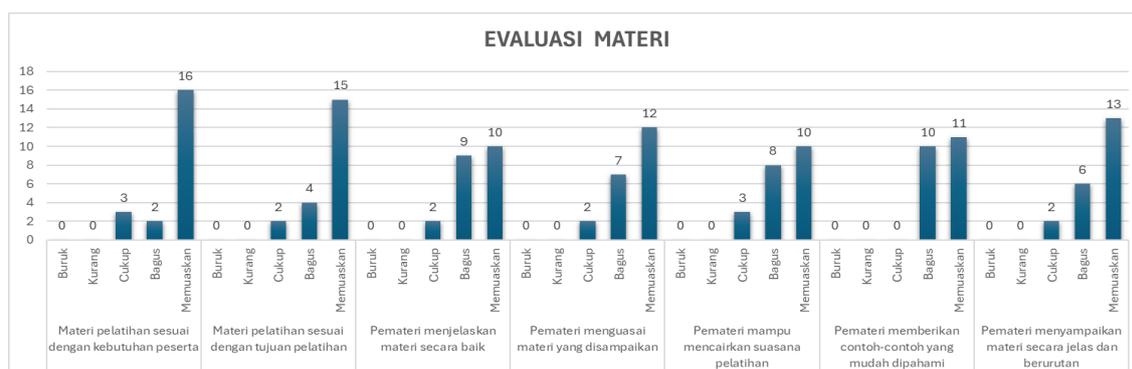
Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Grafik 1, diketahui bahwa evaluasi reaksi pelaksanaan pelatihan, pada kategori ketepatan waktu terdapat 7 orang atau sebesar 33,3% peserta menjawab memuaskan, 9 orang atau sebesar 42,8% peserta menjawab bagus, 4 orang atau 19% peserta menjawab cukup, dan 1 orang atau sebesar 4,76% peserta menjawab kurang. Sebagian besar peserta memberikan penilaian "memuaskan" dan "bagus" terhadap ketepatan waktu pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa jadwal pelatihan telah dirancang dan dilaksanakan dengan baik. Alokasi waktu yang sesuai dengan jadwal meningkatkan kepuasan peserta, meskipun ada beberapa kasus di mana pelatihan melebihi waktu yang ditentukan karena tingginya antusiasme peserta (Upa & Nursetyo, 2020).

Pada kategori tempat pelatihan terdapat 10 orang atau sebesar 47,6% peserta menjawab memuaskan, 10 orang atau sebesar 47,6% menjawab bagus, dan terdapat 1 orang atau sebesar 4,76% menjawab cukup. Fasilitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan peserta yaitu fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan peralatan yang lengkap, berkontribusi pada peningkatan kepuasan peserta pelatihan (Diharja, 2019). Kemudian pada kategori suasana terdapat 12 orang atau sebesar 57,1% peserta menjawab memuaskan, terdapat 7 orang atau sebesar 33,3% peserta menjawab bagus, dan terdapat 2 orang atau sebesar 9,52% menjawab cukup. Suasana pelatihan yang mendukung dan positif memungkinkan peserta merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga meningkatkan efektivitas pembelajaran mereka (Hajarani dkk., 2024).

Selanjutnya pada kategori konsumsi, terdapat 9 orang atau sebesar 42,8% menjawab memuaskan, 9 orang atau sebesar 42,8% peserta menjawab bagus, dan terdapat 3 orang atau sebesar 14,2% peserta menjawab cukup. Meski tampak sederhana, konsumsi atau penyediaan makanan dan minuman ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan peserta pelatihan. Konsumsi yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik peserta selama pelatihan, tetapi juga membentuk persepsi bahwa penyelenggara memperhatikan kesejahteraan peserta. Pelayanan konsumsi yang baik, termasuk makanan dan minuman yang tersedia selama kegiatan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan peserta (Syahid, 2022).

Pada kategori acara terdapat 9 orang atau sebesar 42,8% peserta menjawab memuaskan, 10 orang atau 47,6% peserta menjawab bagus. Terakhir pada kategori proses pelatihan secara keseluruhan terdapat 12 orang atau sebesar 57,1% peserta menjawab memuaskan dan terdapat 9 orang atau sebesar 42,8% peserta menjawab bagus. Penilaian positif terhadap acara dan proses pelatihan secara keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan telah dirancang dan dilaksanakan dengan efektif. Pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap pelatihan untuk memastikan bahwa semua aspek pelatihan memenuhi harapan peserta (Upa & Nursetyo, 2020)

Hasil evaluasi reaksi pelaksanaan kegiatan tersebut menunjukkan bahwa peserta pelatihan memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek pelatihan, seperti ketepatan waktu, tempat pelatihan, suasana, konsumsi, acara, dan keseluruhan pelatihan. Sebagian besar peserta menilai aspek-aspek tersebut sebagai "memuaskan" atau "bagus". Reaksi positif dari peserta dapat menunjukkan bahwa pelatihan telah menciptakan kondisi yang kondusif untuk pembelajaran dan dapat meningkatkan motivasi peserta untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari. Dengan demikian, hasil evaluasi reaksi ini memberikan indikasi awal bahwa pelatihan telah diterima dengan baik oleh peserta, yang merupakan langkah penting dalam proses evaluasi pelatihan secara keseluruhan.



Grafik 2. Hasil Evaluasi Reaksi Materi

Berdasarkan Grafik 2, hasil evaluasi reaksi materi kegiatan pelatihan yaitu terdapat 16 orang atau sebesar 76,1% peserta merasa puas dengan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Kemudian terdapat 15 orang atau sebesar 71,4% peserta merasa puas terhadap materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan. Selanjutnya terdapat 10 orang atau sebesar 47,6% peserta merasa puas dengan pemateri yang dapat menjelaskan materi secara baik. Selain itu, terdapat 12 orang atau sebesar 57,1% peserta yang merasa puas terhadap pemateri yang mampu menguasai materi yang disampaikan. Terdapat 10 orang atau sebesar 47,6% peserta yang menjawab memuaskan terhadap kemampuan pemateri dalam mencairkan suasana pelatihan. Sebanyak 11 orang atau 52,3% peserta menjawab memuaskan terhadap kemampuan pemateri dalam memberikan contoh-contoh yang mudah dipahami. Terakhir, terdapat 13 orang atau sebesar 61,9% peserta menjawab memuaskan pada kemampuan pemateri dalam menyampaikan materi secara jelas dan berurutan.

Pembawa materi yang efektif memainkan peran penting dalam keberhasilan pelatihan. Pemateri tidak hanya menyajikan konten secara menarik dan mudah dipahami, tetapi juga mampu menyesuaikan gaya pengajaran dengan kebutuhan peserta. Hal ini memastikan semua peserta dapat mengikuti dan berpartisipasi secara aktif. Selain itu, pembawa materi yang kompeten dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, membangun hubungan baik dengan peserta, dan menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran. Pemateri yang dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan interaktif akan meningkatkan keterlibatan peserta untuk lebih termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran (Bachtiar, 2021).

Berikut gambaran dokumentasi pelatihan :



Gambar 1. Trainer memberikan materi pelatihan bertema "IMPACT: Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness"



Gambar 2. Foto Bersama Anggota KPMB

Evaluasi Kognitif / Pembelajaran

Pengukuran evaluasi pembelajaran pelatihan "*IMPACT: Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness*" diberikan dalam bentuk pertanyaan mengenai materi komitmen organisasi dan keakraban anggota yang berjumlah 10 soal untuk mengukur tingkat pemahaman peserta antara sebelum dan setelah pelatihan. Oleh karena itu, soal diberikan kepada peserta sebelum pelatihan (*pre-test*) dimulai dan setelah pelatihan dilaksanakan (*post-test*). Nilai yang diberikan pada soal tersebut adalah 0 untuk jawaban yang salah dan poin 1 untuk jawaban yang benar. Adapun hasil evaluasi kognitif terhadap 21 peserta pelatihan dapat dilihat pada tabel 2 dan tabel 3 berikut:

Tabel 2. Hasil Evaluasi Kognitif

		<i>Mean</i>	<i>N</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
<i>Pair 1</i>	<i>Pre-Test</i>	79.0476	21	19.46915	4.24852
	<i>Post-Test</i>	83.8095	21	12.03170	2.62553

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat pemahaman sebelum perlakuan (*pre test*) dan setelah perlakuan (*post test*) dalam organisasi Keluarga Pelajar Mahasiswa/i Balikpapan (KPMB) di Samarinda dengan pelatihan "*IMPACT: Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness*". Berdasarkan dari tabel di atas, terlihat pada *mean* menunjukkan pemahaman peserta pelatihan sebelum perlakuan di angka 79,04 dan setelah diberikan perlakuan di angka 83,8 dan hal tersebut menunjukkan peningkatan. Artinya terdapat peningkatan dari segi pengetahuan peserta pada pelatihan "*IMPACT: Inspiring Members Participation, Active Commitment, and Togetherness*".

Tabel 3. Hasil Uji Paired Sample Test

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>	<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
<i>Pre Test – Post Test</i>	-4.76190	24.82318	5.41686	-16.06128	6.53747	-.879	20	.390

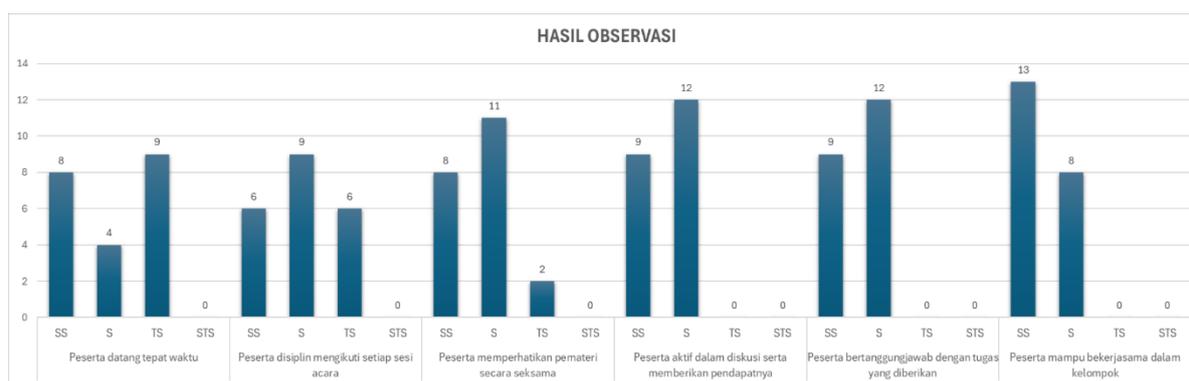
Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *paired sample t-test*, diperoleh keterangan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) adalah sebesar 0,390. Menurut kaidah uji hipotesis untuk *paired sample t-test* adalah jika nilai signifikansi $p < 0.05$. Maka dapat disimpulkan berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan

komitmen dan keakraban dalam meningkatkan partisipasi aktif anggota organisasi. Kesimpulan secara keseluruhan yang dapat dipaparkan yaitu terdapat peningkatan namun belum signifikan antara hasil *pre test* dan *post test*.

Evaluasi Peserta/Perilaku

Model evaluasi Kirkpatrick menekankan pentingnya evaluasi perilaku untuk menilai sejauh mana peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam aktivitas nyata peserta (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Evaluasi ini membantu mengidentifikasi perubahan perilaku yang terjadi setelah pelatihan. Adapun untuk mengukur sejauh mana perubahan yang terjadi pada anggota KPMB Samarinda, maka penulis melakukan observasi kepada peserta.

Hasil observasi peserta pelatihan dapat dilihat pada grafik 3 berikut :



Grafik 3. Hasil Observasi Peserta

Berdasarkan hasil observasi terhadap peserta pelatihan anggota KPMB Samarinda, diketahui bahwa masih terdapat tantangan dalam aspek ketepatan waktu, di mana sebanyak 42,85% peserta belum mampu datang tepat waktu. Mohan dan Athira (2023) memaparkan bahwa ketepatan waktu sangat berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efektif. Kurangnya kemampuan ini dapat berdampak pada efektivitas partisipasi peserta dalam kegiatan pelatihan.

Selain itu, ketidaktepatan waktu menunjukkan adanya tantangan dalam penerapan disiplin waktu oleh peserta pelatihan. Menurut penelitian oleh Fauziah (2021), faktor eksternal seperti adanya kegiatan atau kesibukan lainnya dapat mempengaruhi ketepatan waktu kehadiran peserta. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku peserta dalam evaluasi pelatihan.

Lebih lanjut, hanya 42,85% peserta yang menunjukkan kedisiplinan mengikuti seluruh rangkaian acara. Kedisiplinan merupakan bagian dari regulasi diri yang berperan penting dalam keberhasilan seseorang dalam menjalani proses belajar. Lourenco dan Paiva (2024) mengungkapkan bahwa regulasi diri yang baik, seperti kemampuan mengatur waktu dan menjaga komitmen terhadap tujuan, sangat menentukan kesuksesan akademik maupun non-akademik.

Pada aspek keterlibatan kognitif, 52,38% peserta mampu memperhatikan pemateri secara seksama. Perhatian yang terfokus ini merupakan indikator keterlibatan kognitif yang penting dalam proses pembelajaran. Keterlibatan kognitif yang tinggi berdampak positif terhadap kemampuan berpikir untuk menerima dan memproses informasi baru dalam

kegiatan pelatihan (Shameli dkk, 2024). Namun, dengan hanya sekitar setengah peserta yang menunjukkan perhatian penuh, maka perlu untuk meningkatkan metode penyampaian materi agar lebih menarik dan interaktif.

Selanjutnya, partisipasi aktif dalam diskusi mencerminkan keterlibatan afektif dan kognitif peserta., di mana 57,14% peserta terlibat dalam diskusi dan memberikan pendapat. Keaktifan ini memperkuat dinamika pembelajaran kelompok dan menunjukkan adanya minat terhadap materi. Partisipasi aktif dalam kegiatan diskusi sebagai bagian dari pengalaman pembelajaran yang dapat meningkatkan keterampilan dan memfasilitasi perubahan perilaku yang diinginkan dalam organisasi (Noe, 2010).

Dalam aspek tanggung jawab terhadap tugas, sebanyak 57,14% peserta menunjukkan akuntabilitas yang baik. Tingkat tanggung jawab ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah peserta menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diberikan selama pelatihan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab peserta terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka (Azis dkk., 2018).

Aspek kerja sama dalam kelompok mendapat persentase tertinggi, yaitu 61,90%. Hal ini merupakan indikator bahwa sebagian besar peserta telah menunjukkan keterampilan sosial yang baik, seperti kolaborasi dan komunikasi dua arah. Kelompok yang diberi pelatihan komunikasi interpersonal menunjukkan peningkatan kerjasama tim. Kerjasama dapat ditingkatkan dengan menggunakan metode pelatihan sebagai sarana belajar melalui pengalaman langsung (Situmorang & Saragih, 2023).

Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam penerapan perilaku yang diharapkan setelah pelatihan. Meskipun beberapa aspek menunjukkan hasil yang positif, seperti kerja sama dalam kelompok, aspek lain seperti kedisiplinan dan ketepatan waktu masih memerlukan perhatian lebih. Evaluasi perilaku yang komprehensif, dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal, sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa depan.

Evaluasi Hasil

Meninjau secara keseluruhan, dari hasil evaluasi reaksi dapat diketahui bahwa sebagian besar peserta memahami apa yang disampaikan oleh pemateri. Pemateri terlihat sangat menguasai materi yang disampaikan dan menjelaskan materi dengan baik serta mampu membuat suasana menjadi menyenangkan, juga sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan ini. Pengabdian masyarakat ini dilakukan dengan tujuan agar setiap anggota KPMB di Samarinda mampu meningkatkan komitmen, keakraban, dan partisipasi aktif dalam organisasi. Hasil dari pengukuran kognitif dari 21 peserta menunjukkan sebelum pelatihan (*pre test*) diketahui tingkat pemahaman rata-rata sebesar 79,0 dan setelah pelatihan (*post test*) diketahui nilai rata-rata pemahaman menjadi 83,8%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman dan pengetahuan peserta setelah diberikan pelatihan.

Selain itu, berdasarkan hasil dari pengukuran kognitif peserta, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa pelatihan komitmen dan keakraban yang dilakukan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan partisipasi anggota organisasi. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Fitriani dkk., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen pada sebuah organisasi berhubungan atau berpengaruh terhadap partisipasi dan kinerja anggota organisasi karena komitmen merupakan suatu sikap

yang menggambarkan loyalitas anggota pada organisasi dan bagaimana anggota memberikan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan, serta kemajuan untuk mencapai tujuan organisasinya. Selain itu, hasil penelitian dari Lani, dkk (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan juga rasa solidaritas pada Koperasi Simpan Pinjam Kupang, yang dimana penelitian ini sejalan dengan pelatihan yang diadakan oleh penulis, yang menyatakan bahwa tidak ada hal yang berpengaruh signifikan antara komitmen dan juga keakraban anggota organisasi.

Selanjutnya penelitian dari Meutia & Husada (2019) menyatakan bahwa budaya dan komitmen organisasi merupakan faktor penting kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama tersebut dapat menjadi pengikat organisasi dengan anggotanya yang dapat menimbulkan motivasi karyawan dapat meningkat. Hasil dari evaluasi peserta memaparkan bahwa peserta datang tepat waktu walaupun beberapa peserta datang terlambat, peserta disiplin mengikuti rangkaian acara yang dilaksanakan, peserta memperhatikan penyampaian pemateri secara seksama dan mampu bekerja sama dalam kelompok serta aktif dalam berdiskusi, juga dapat memberikan pendapat. Peserta juga mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan dengan Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) di Samarinda dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat peningkatan pemahaman mengenai pentingnya komitmen dan keakraban terhadap partisipasi anggota organisasi setelah diberikan pelatihan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan skor *mean* yang diperoleh yaitu hasil *pre-test* sebesar 79,0 dan hasil *post-test* sebesar 83,8, yang menunjukkan terdapat peningkatan sebesar 4,8 terhadap hasil belajar peserta. Berdasarkan hasil pengukuran kognitif peserta juga, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan komitmen dan keakraban dalam meningkatkan partisipasi aktif anggota organisasi.

Berdasarkan hasil evaluasi reaksi yang telah diisi oleh peserta pelatihan, 76,1% peserta merasa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta. Hal ini didukung oleh hasil kuesioner dan wawancara yang telah penulis lakukan sebelum melaksanakan pelatihan. Saran penulis bagi pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat selanjutnya agar mengembangkan modul pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta, misalnya dengan mengintegrasikan pendekatan *experiential learning* atau simulasi yang mencerminkan situasi nyata dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan relevansi materi pelatihan terhadap dinamika partisipasi dalam organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman yang telah mendukung kegiatan pengabdian masyarakat ini sehingga terlaksana dengan baik. Tim penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan (KPMB) di Samarinda atas kerjasamanya sebagai peserta pelatihan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adriansyah, M. A., Purnawarman, A., Uyun, M., Windharti, D. S., & Febrianur, H. G. (2023). Transformasi dalam organisasi: membangun pembicara yang berani dan berpengaruh melalui pelatihan public speaking. *PLAKAT : Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 5(2), 249-259.
- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *PLAKAT : Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 2(1), 81-89.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *JAMAN : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Azis, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2018). Pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan Tteamwork karyawan pada PT. X. *Jurnal Psikologi Islam : Al-Qalb*, 10(1), 41-58.
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Amin, D. M. (2015). The relationship between organizational culture and organizational commitment in zahedan university of medical sciences. *Global Journal Of Health Science*, 8(7), 195-202. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Bachtiar. (2021). Desain dan strategi pelaksanaan program pelatihan untuk capaian hasil maksimal. *EduPsyCons Journal*, 3(2), 127-140.
- Cai, J. (2023). Effects of leadership styles and organizational strategy to enhance performance efficiency. *Journal of Enterprise and Business Intelligence*, 12-22. <https://doi.org/10.53759/5181/jebi202303002>
- Culibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: the mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Curseu, P. L., Chappin, M. M. H., & Jansen, R. J. G. (2018). Gender diversity and motivation in collaborative learning groups: the mediating role of group discussion quality. *Social Psychology of Education*, 21(2), 289-302. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9419-5>
- Diharja, E. S. J. (2019). Pengaruh fasilitas, pemateri dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan peserta diklat. *IQTISHADequity*, 1(2), 12-24.
- Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2023). Looking at both sides, outcomes of positive workplace relational systems: a phenomenological study. *Heliyon*, 9(4), 2-13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15442>
- Fitriani, Zainuddin, & Bakrie, M. (2022). Pengaruh komitmen dan partisipasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Aceh Syariah kantor pusat operasional Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 303-309.
- Hajarani, S., Zahra, R. A., Camelia, R. V., Silvia, M., Zahira, N. H., & Zakariyya, F. (2024). Efektivitas pelatihan “the power of positive hinking” dalam menurunkan kecemasan akademik pada mahasiswa baru. *Jurnal Psikologi Insight*, 8(2), 81-90.
- Handayani, N., Humaira, H. F., Firnando, J., B. J., Suhendra, A., & Malik, D. A. (2024). Model kirkpatrick sebagai metode mengukur hasil pelatihan responsibility dalam berorganisasi. *PLAKAT : Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 6(1), 51-72.
- Herrera, J., & Heras-Rosas, C. D. L. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211> <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Julkifli, & Hamidah, D. (2021). Menciptakan organisasi yang baik dan efektif. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 10(2), 52-59.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Lani, A. J. M. M., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan koperasi simpan pinjam kopdit solidaritas Kupang. *Glory : Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 793-803.
- Maulana, S., Arafah, W., & Santosa, W. (2024). Strengthening sustainable competitiveness in indonesia’s defense industry. *IRJEMS : International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(3), 168-174. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I3P123>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 119-126.
- Noe, R. A. . (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Irwin.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh motivasi organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *JEMSI : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*

- Informasi*, 2(1), 107–116. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Rahmah, D. D. N., & Muhliansyah. (2020). Pelatihan coaching model grow untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. *PLAKAT : Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 2(1), 52–63.
- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019). Penerapan model evaluasi kirkpatrick empat level dalam mengevaluasi program diklat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 14(1), 12-21.
- Sadaf, M., Mukhtar, U., Nemati, A. R., Yousaf, R., & Javed, W. (2022). Impact of organizational value system, perceived organizational support, and job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 71–99. <https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1.151>
- Situmorang, E., & Saragih, M. (2023). Pelatihan pengajaran dan pembelajaran berbasis pengembangan softskill dan hardskill. *Jurnal Pengabdian Masyarakat - JPM UNITA*, 2(1), 35–40.
- Sondakh, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh human relation, beban kerja mental dan work life balance terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1198–1209.
- Suhesty, A., Silalahi, W. G., Novdiriyanto, M. S., Alaydrus, A., Sari, R. Y., & Ferdinand, A. (2024). Public speaking training: optimalisasi kepercayaan diri dan efektivitas memengaruhi orang lain. *PLAKAT : Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 6(1). 74-86.
- Syahid, A. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan Terhadap kepuasan peserta pelatihan dasar CPNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 5(1). <https://doi.org/10.35817/jpu.v5i1.23789>
- Upa, R. C. L., & Nursetyo, M. K. I. (2020). Evaluasi reaksi peserta dalam pelaksanaan program cool class Di BTPN Syariah. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 3, 114–122. <https://doi.org/10.21009/JPI.031.14>
- Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective training evaluation: The role of factors influencing the evaluation of effectiveness of employee training and development. *Sustainability*, 13(5), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Usadolo, Q. E. (2024). The implications of organisational contexts on unpaid worker's loyalty: The interactive role of perceived organisational and supervisor support. *Public Organization Review*, 24, 1253-1269. <https://doi.org/10.1007/s11115-024-00798-6>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344-363.