

Editor:
Asriani Laboko, S.TP.,M.Si
Hildah Khurniyah, S.Pt.,M.Si



SENI MENGUASAI DIRI:

Kunci Utama Kepemimpinan Diri
dan Pengembangan Potensi
(The Art Of Self-Mastery: The Main Key To
Self-Leadership and Potential Development)



Dr. Zainal Abidin, SP.,M.Si
Dr. Mohammad Anwar Sadat, S. P., M. Si
Syamsir, SP.,M.Si
A. Hariati Hasrib, S.Kep Ners., M.M

SENI MENGUASAI DIRI:

Kunci Utama Kepemimpinan Diri
dan Pengembangan Potensi
(The Art Of Self-Mastery: The Main Key To
Self-Leadership and Potential Development)

Dr. Zainal Abidin, SP.,M.Si
Dr. Mohammad Anwar Sadat, S. P., M. Si
Syamsir, SP.,M.Si
A. Hariati Hasrib, S.Kep Ners., M.M

Editor:
Asriani Laboko, S.TP.,M.Si
Hildah Khurniyah, S.Pt.,M.Si



**SENI MENGUASAI DIRI: KUNCI UTAMA KEPEMIMPINAN DIRI
DAN PENGEMBANGAN POTENSI
(THE ART OF SELF-MASTERY: THE MAIN KEY TO SELF-LEADERSHIP
AND POTENTIAL DEVELOPMENT)**

Tim Penulis:

Dr. Zainal Abidin, SP.,M.Si
Dr. Mohammad Anwar Sadat, S. P., M. Si
Syamsir, SP.,M.Si
A Hariati Hasrib, S.Kep Ners., M.M

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Asriani Laboko, S.TP.,M.Si
Hildah Khurniyah, S.Pt.,M.Si

ISBN:

978-634-246-629-2

Cetakan Pertama:

Februari, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku berjudul *Seni Menguasai Diri: Kunci Utama Kepemimpinan Diri dan Pengembangan Potensi (The Art of Self-Mastery: The Main Key to Self-Leadership and Potential Development)* ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini merupakan hasil refleksi akademik, pengalaman praktis, serta kolaborasi pemikiran kami sebagai dosen dan peneliti yang berkomitmen pada pengembangan sumber daya manusia unggul melalui pendekatan *self-leadership* dan pengelolaan potensi diri.

Dalam era disrupsi yang penuh ketidakpastian ini, individu dituntut untuk mampu mengelola diri secara efektif, berpikir reflektif, dan bertindak adaptif. Kepemimpinan modern tidak hanya dimulai dari kemampuan mengarahkan orang lain, tetapi dari kapasitas seseorang untuk memimpin dirinya sendiri menguasai pikiran, emosi, nilai, dan tindakannya menuju tujuan hidup yang bermakna. Oleh karena itu, *self-mastery* menjadi kunci utama dalam membangun keunggulan pribadi, profesional, dan sosial. Dalam buku ini terdapat beberapa Bab di antaranya adalah:

BAB.I.	Pendahuluan
BAB.II.	Konsep Dasar Pengembangan dan Potensi Diri
BAB.III.	Mengenal Diri dan Menggali Potensi Diri
BAB.IV	Resilensi dan Ketahanan Mental
BAB.V	Pengembangan Keterampilan Hidup (Life Skills)
BAB.VI	Professional Branding
BAB.VII	Strategi Implementasi Professional Branding
BAB.VIII	Personal Branding
BAB.IX.	Manajemen Diri
BAB.X	Komunikasi Efektif dalam Pengembangan dan
BAB.XI	Kepemimpinan Diri
BAB.XII	Problem Solving and Decision Making
BAB.XIII	Kepemimpinan Diri
BAB.XIV	Kolaborasi dan Kerjasama Tim
BAB.XV	Keterampilan Membangun Kerja Tim
BAB.XVI	Integritas, Etika, dan Kredibilitas dalam Kepemimpinan
BAB.XVII	Mempengaruhi dan Motivasi Orang Lain
BAB.XVIII	Menjadi Pemimpin Berkelanjutan
BAB.XIX	Perencanaan Karier dan Kepemimpinan Masa Depan
BAB.XX	Resolusi Konflik dan Negosiasi
	Evaluasi dan Perbaikan Diri

Buku ini disusun dengan tujuan memberikan panduan konseptual dan praktis bagi mahasiswa, pendidik, pemimpin organisasi, serta siapa pun yang ingin menumbuhkan kepemimpinan diri dan mengoptimalkan potensinya. Setiap bab memadukan teori-teori psikologi positif, kepemimpinan modern, dan strategi pengembangan diri dengan konteks nyata dunia akademik dan profesional. Kami berharap buku ini menjadi sarana refleksi dan transformasi bagi pembaca dalam menapaki perjalanan menjadi pribadi yang utuh, mandiri, dan berintegritas.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung proses penulisan buku ini: rekan sejawat, mahasiswa, serta lembaga tempat kami bernaung yang terus memberikan dorongan moral dan akademik. Tanpa sinergi dan semangat kolaborasi tersebut, naskah ini tidak akan tersusun sebagaimana adanya.

Kami menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penyusunan buku ini. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi penyempurnaan pada edisi berikutnya. Semoga buku ini memberi manfaat, menginspirasi perubahan, dan meneguhkan komitmen pembaca dalam menguasai diri serta memimpin dengan nilai dan visi yang luhur.

Gorontalo, November 2025

Tim Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga proses penulisan dan penyelesaian buku *Seni Menguasai Diri: Kunci Utama Kepemimpinan Diri dan Pengembangan Potensi* dapat berjalan dengan baik. Buku ini lahir dari perpaduan antara refleksi ilmiah, pengalaman akademik, dan semangat untuk berkontribusi dalam pengembangan kapasitas diri dan kepemimpinan yang berkarakter.

Ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), serta Dekan Fakultas Pertanian dan seluruh pimpinan fakultas serta program studi yang telah memberikan dukungan moral dan fasilitasi akademik selama proses penulisan dan penerbitan buku ini. Penghargaan khusus juga kami sampaikan kepada rekan-rekan dosen dan mahasiswa yang turut memberi masukan, berdiskusi, serta berbagi pengalaman yang memperkaya isi buku ini.

Kami juga berterima kasih kepada para pembaca awal (*early reviewers*) yang telah memberikan umpan balik kritis dan membangun, sehingga naskah ini dapat berkembang menjadi karya yang lebih matang dan aplikatif. Tidak lupa kami menghaturkan terima kasih kepada Ketua Program Studi Teknologi Hasil Pertanian Asriani Laboko, S.TP.,M.Si (sumber awal adanya Mata Kuliah Kepemimpinan dan Pengembangan Diri bagi mahasiswa MBKM). Keluarga tercinta yang selalu menjadi sumber motivasi, doa, dan semangat dalam setiap langkah perjalanan akademik kami.

Buku ini kami persembahkan bagi seluruh insan pembelajar, akademisi, dan pemimpin masa depan yang berkomitmen menguasai dirinya sebelum memimpin orang lain. Semoga setiap halaman dari buku ini menjadi inspirasi untuk terus bertumbuh, berefleksi, dan berkontribusi bagi kemajuan diri dan masyarakat.

Dengan kerendahan hati, kami menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Saran dan kritik yang membangun sangat kami nantikan demi penyempurnaan edisi berikutnya.

Gorontalo, November 2025

Tim Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pentingnya Pengembangan Diri	2
C. Kepemimpinan Diri sebagai Dasar Kepemimpinan Sosial	2
D. Relevansi dengan Dunia Kerja dan Masyarakat	3
E. Tujuan Umum Pengembangan dan Kepemimpinan Diri	3
F. Ruang Lingkup Kajian	4
G. Harapan dan Kontribusi	4
BAB II KONSEP DASAR PENGEMBANGAN DAN POTENSI DIRI	5
A. Pendahuluan	5
B. Pengembangan diri	8
C. Pengertian Pengembangan Diri	9
D. Langkah-langkah dan Manfaat Pengembangan Diri	11
E. Manfaat Pengembangan Diri	16
F. Hakikat Potensi Diri, Pentingnya dan Dampak Pengenalan Diri	22
G. Faktor Internal Dan Eksternal Dalam Pengembangan Diri	29
H. Teori-teori Pengembangan Potensi Diri	34
BAB III MENGENAL DIRI DAN MENGGALI POTENSI DIRI	41
A. Pendahuluan	41
B. Hakekat Menenal diri	42
C. Perspektif Menenal Diri	44
D. Dimensi Menenal Diri	47
E. Pentingnya Menenal Diri dalam Pengembangan Potensi	49
F. Cara Praktis Menenal Diri	51
G. Manfaat Menenal Diri	54
H. Strategi Menenal dan Menggali Potensi Diri	57
I. Hambatan Dalam Pengembangan Potensi Diri dan Cara Mengatasinya	60
BAB IV RESILIENSI DAN KETAHANAN MENTAL	63
A. Pendahuluan	63
B. Konsep Resiliensi: Definisi dan Indikator	64
C. Pentingnya Ketahanan Mental Dalam Menghadapi Tantangan Hidup	71

D. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Resiliensi	74
E. Strategi Membangun Ketangguhan Diri	76
F. Studi Kasus Resiliensi Dalam Kehidupan Sehari-hari.....	82
G. Resiliensi Dalam Konteks Akademik, Pekerjaan, dan Sosial.....	87
BAB V PENGEMBANGKAN KETERAMPILAN HIDUP (LIFE SKILLS).....	93
A. Pendahuluan.....	93
B. Konsep dan Jenis Keterampilan Hidup	94
C. Manajemen Stres dan Pengendalian Emosi	115
D. Penerapan <i>life skills</i> dalam kehidupan nyata	120
BAB VI PROFESSIONAL BRANDING	127
A. Pendahuluan.....	127
B. Konsep dan Definisi Professional <i>Branding</i>	128
C. Komponen Utama Professional <i>Branding</i>	128
D. Strategi Membangun Professional <i>Branding</i>	131
E. Tantangan dalam Membangun Professional <i>Branding</i>	132
F. Penerapan Professional <i>Branding</i> di Era Digital	134
G. Implikasi Professional <i>Branding</i>	135
BAB VII STRATEGI IMPLEMENTASI PROFESSIONAL BRANDING	147
A. Pendahuluan.....	147
B. Strategi Implementasi untuk Mahasiswa dan <i>Fresh Graduate</i>	149
C. Strategi Implementasi untuk Akademisi dan Peneliti	151
D. Strategi Implementasi untuk Profesional Korporasi	152
E. Prinsip Umum Implementasi	154
BAB VIII PERSONAL BRANDING	159
A. Pendahuluan.....	159
B. Konsep Personal <i>Branding</i>	160
C. Mengidentifikasi Nilai dan Keahlian Diri.....	162
D. Strategi Pengembangan Personal <i>Branding</i>	170
E. Mengelola Dan Memperluas Jaringan.....	183
F. Membangun Jaringan Dan Kredibilitas.....	180
G. Mengukur Dan Memelihara Personal <i>Branding</i>	183
H. Studi Kasus.....	191
BAB IX MANAJEMEN DIRI (SELF MANAGEMENT)	195
A. Pendahuluan.....	195
B. Konsep Dasar Manajemen Diri	196
C. Prinsip-prinsip Manajemen Diri.....	198
D. Strategi Implementasi Manajemen Diri	200
E. Komponen Utama Manajemen Diri.....	202
F. Manfaat Manajemen Diri	205
G. Tantangan Dalam Manajemen Diri.....	206

H. Studi Kasus dan Penerapan	208
BAB X KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM	
PENGEMBANGAN DAN KEPEMIMPINAN DIRI	211
A. Pendahuluan	211
B. Konsep Dasar Komunikasi Efektif	212
C. Elemen Kunci Komunikasi Efektif	215
D. Komunikasi Dalam Konteks Kepemimpinan Diri	217
E. Strategi Komunikasi Dalam Pengembangan Diri	221
F. Hambatan Dalam Komunikasi Efektif	223
G. Teknologi Dan Komunikasi Digital Dalam <i>Self-Leadership</i>	225
H. Evaluasi Dan Peningkatan Kemampuan Komunikasi.....	227
I. Studi Kasus Dan Aplikasi	229
BAB XI PROBLEM SOLVING AND DECISION MAKING	233
A. Pendahuluan.....	233
B. Konsep Penyelesaian Masalah dan Pengambilan Keputusan	234
C. Hakekat Masalah dan Pengambilan Keputusan	238
D. Tipe dan Karakteristik	240
E. Tipe dan Karakteristik Masalah dalam Pengambilan Keputusan	244
F. Tahapan Penyelesaian Masalah	246
G. Teknik dan Model Pengambilan Keputusan	251
H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan	256
I. Faktor yang Mempengaruhi Keputusan	259
J. Hambatan dalam Penyelesaian Masalah dan Pengambilan Keputusan	263
K. Strategi dan Teknik Penyelesaian Masalah serta Pengambilan Keputusan	270
L. Relevansi dalam Konteks Akademik, Sosial, dan Organisasi	270
BAB XII KEPEMIMPINAN DIRI (SELF LEADERSHIP)	271
A. Pendahuluan.....	272
B. Konsep <i>self-leadership</i>	272
C. Landasan Teori dan Konseptual.....	275
D. Strategi Penerapan dan Pengembangan Kepemimpinan Diri	277
E. Dimensi dan Prinsip Kepemimpinan Diri	287
F. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Diri.....	289
G. Motivasi Internal dan Disiplin Diri	293
H. Membangun Visi dan Tujuan Pribadi.....	301
I. Penerapan <i>Self-Leadership</i> Dalam Kehidupan Sehari-hari	309
J. Hambatan dalam Menerapkan <i>Self-Leadership</i>	315

BAB XIII KOLABORASI DAN KERJASAMA TIM	321
A. Pendahuluan.....	321
B. Konsep Kolaborasi dan Tim	321
C. Peran Anggota dan Kepemimpinan Kolaboratif	335
D. Keterampilan Inti dalam Kolaborasi	337
E. Faktor Penghambat dan Tantangan Kolaborasi	338
F. Strategi Membangun Kolaborasi yang Sukses.....	340
BAB XIV KETERAMPILAN MEMBANGUN KERJA TIM	347
A. Pendahuluan.....	347
B. Definisi Keterampilan Membangun dalam Tim.....	348
C. Kompetensi Inti Harus Dimiliki Tim Secara Efektif	349
D. Komponen Keterampilan Membangun Tim	351
E. Komunikasi dan Koordinasi dalam Tim	360
F. Hambatan Komunikasi dan Strategi Mengatasinya	364
G. Konflik Dalam Tim Dan Cara Mengatasinya	366
H. Manfaat dan Kelemahan Kerja Tim	372
BAB XV INTEGRITAS, ETIKA, DAN	
KARAKTER DALAM KEPEMIMPINAN.....	377
A. Pendahuluan.....	377
B. Integritas: Fondasi Kepercayaan	379
C. Tantangan dan Pengujian Integritas.....	391
D. Etika: Petunjuk Moral dalam Berbuat	395
E. Peran Etika dalam Pengambilan Keputusan.....	406
F. Penerapan Etika dalam Praktik Kepemimpinan	413
G. Karakter: Kekuatan Batin Seorang Pemimpin	417
H. Integritas Pemimpin: Fondasi Kepercayaan	420
I. Membangun dan Mengembangkan Karakter	424
J. Karakter: Kekuatan Batin Seorang Pemimpin	429
K. Integrasi dan Sinergi: Kepemimpinan Sejati.....	437
BAB XVI MEMPENGARUHI DAN MEMOTIVASI ORANG LAIN	443
A. Pendahuluan.....	443
B. Konsep Pengaruh dan Motivasi.....	444
C. Landasan Konseptual Mempengaruhi Orang Lain	452
D. Dimensi Psikologis Memotivasi Orang Lain	454
E. Teori-teori Motivasi	457
F. Keterampilan Mempengaruhi Orang Lain	462
G. Strategi Memotivasi Individu dan Kelompok	466
H. Etika Dalam Mempengaruhi dan Memotivasi	467
I. Studi Kasus dan Praktik.....	468

BAB XVII MENJADI PEMIMPIN YANG BERKELANJUTAN	471
A. Pendahuluan.....	471
B. Konsep Kepemimpinan Berkelanjutan	472
C. Urgensi Kepemimpinan Berkelanjutan.....	474
D. Dimensi Utama Kepemimpinan Berkelanjutan	478
E. Prinsip dan Nilai Dasar Kepemimpinan Berkelanjutan.....	477
F. Tantangan dalam Mewujudkan Kepemimpinan Berkelanjutan	478
G. Strategi Menjadi Pemimpin yang Berkelanjutan.....	479
H. Inovasi dan Adaptasi dalam Kepemimpinan	480
I. Kepemimpinan Visioer dan Transformatif	483
J. Membangun Warisan Kepemimpinan (Leadership Legacy).....	484
K. Studi Kasus Kepemimpinan Berkelanjutan.....	486
BAB XVIII PERENCANAAN KARIER	
DAN KEPEMIMPINAN MASA DEPAN	489
A. Pendahuluan.....	489
B. Konsep Perencanaan Karier.....	490
C. Langkah- Langkah Membuat Perencanaan Karier.....	498
D. Faktor Yang Memengaruhi Karier dan Kepemimpinan	500
E. Strategi membangun karier jangka pendek dan panjang.....	502
F. Kompetensi Masa Depan Dalam Kepemimpinan	512
BAB XIX RESOLUSI KONFLIK DAN NEGOSIASI.....	517
A. Pendahuluan.....	517
B. Konsep Dasar Konflik dan Penyebabnya	518
C. Sumber dan Penyebab Konflik.....	525
D. Strategi Resolusi Konflik	529
E. Negosiasi.....	531
F. Tahapan Proses Negosiasi	533
G. Keterampilan Inti dalam Negosiasi	535
H. Peran Etika dalam Resolusi Konflik dan Negosiasi	538
I. Dampak Konflik dalam Individu maupun Organisasi.....	540
BAB XX VALUASI DAN PERBAIKAN DIRI	543
A. Pendahuluan	543
B. Konsep Dasar Evaluasi dan Perbaikan Diri	544
C. Keterkaitan antara Evaluasi Diri dan <i>Self-Leadership</i>	548
D. Teknik dan Alat Evaluasi Diri (<i>Self-Assessment Tools and Methods</i>)	561
E. Identifikasi Kekuatan dan Kelemahan (<i>Strengths and Weaknesses Identification</i>)	567
F. Perencanaan Perbaikan Diri (<i>Self-Improvement Plan</i>)	559

G. Strategi Penguatan dan Konsistensi (<i>Strengthening and Consistency Strategies</i>).....	562
H. Evaluasi Berkelanjutan dan Transformasi Diri (<i>Continuous Self-Evaluation and Personal Transformation</i>)	565
DAFTAR PUSTAKA	567
PROFIL PENULIS	595

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di tengah dinamika dunia yang terus berubah, kemampuan untuk mengembangkan diri dan memimpin diri sendiri menjadi kunci utama untuk mencapai kesuksesan. Pengembangan dan kepemimpinan diri bukan sekedar teori, melainkan sebuah perjalanan transformatif yang membimbing seseorang untuk memahami potensi tersembunyi dalam diri mereka. Lebih dari itu juga mengajarkan bahwa kepemimpinan sejati berawal dari kemampuan mengendalikan dan mengarahkan diri sendiri sebelum memimpin orang lain. Dengan demikian pengembangan diri dan kepemimpinan pada diri sendiri menjadi fondasi bagi setiap individu yang ingin tumbuh, baik secara profesional maupun personal.

Pengembangan dan kepemimpinan diri (*self development and leadership*) merupakan aspek penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan perubahan cepat di bidang teknologi, informasi, dan komunikasi, individu dituntut tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga kemampuan untuk mengelola diri, membangun kepribadian, dan memimpin dalam berbagai situasi. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, individu dituntut untuk mampu beradaptasi, mengambil keputusan, serta memimpin dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain. Oleh karena itu, penguasaan keterampilan kepemimpinan diri menjadi kunci dalam membangun karier dan kehidupan yang berorientasi pada keberhasilan dan keberlanjutan.

Di lingkungan perguruan tinggi, keberadaan mata kuliah ini menjadi sangat penting karena mahasiswa berada pada fase transisi menuju kedewasaan. Fase ini menuntut mereka untuk mengenali potensi, menentukan arah hidup, serta mengasah keterampilan kepemimpinan yang akan menjadi modal utama dalam memasuki dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat. Pendidikan formal memang memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi tanpa pengembangan diri dan kepemimpinan yang baik, lulusan akan kesulitan beradaptasi dengan tantangan kehidupan nyata.

Lebih jauh, keberhasilan seseorang tidak hanya diukur dari indeks prestasi kumulatif (IPK) atau keterampilan akademik semata, tetapi juga dari kemampuan mengendalikan diri, berkomunikasi, bekerja sama, dan memberi

BAB II

KONSEP DASAR PENGEMBANGAN DAN POTENSI DIRI

A. PENDAHULUAN

Setiap individu pada dasarnya memiliki potensi yang unik, baik berupa kemampuan intelektual, keterampilan, bakat, maupun karakter pribadi (*soft Skills – hard Skills*). Potensi tersebut ibarat benih yang apabila dipupuk dan dipelihara dengan baik akan tumbuh menjadi kekuatan yang bermanfaat, tidak hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi lingkungan sekitarnya. Konsep pengembangan diri lahir dari kesadaran bahwa manusia memiliki kapasitas untuk berubah, berkembang, dan meningkatkan kualitas hidupnya. Pengembangan diri merupakan proses berkesinambungan untuk mengenali, mengoptimalkan, dan memanfaatkan kemampuan yang ada dalam diri. Proses ini tidak hanya berfokus pada peningkatan aspek kognitif atau intelektual, tetapi juga mencakup aspek emosional, sosial, dan spiritual. Dengan kata lain, pengembangan diri adalah sebuah perjalanan holistik yang mengantarkan individu pada pencapaian pribadi dan profesional.

Dalam kaitannya dengan pendidikan dan kepemimpinan, pengembangan diri menjadi fondasi penting untuk menciptakan individu yang tangguh, mandiri, serta mampu menghadapi tantangan global. Kemampuan untuk memimpin orang lain berawal dari kemampuan memimpin diri sendiri. Oleh sebab itu, kesadaran akan potensi diri menjadi langkah pertama dalam menggapai pengembangan diri yang lebih luas. Potensi diri dapat diartikan sebagai keseluruhan kemampuan laten yang dimiliki seseorang dan berpeluang untuk diwujudkan. Setiap orang memiliki potensi yang berbeda, sesuai dengan minat, bakat, pengalaman, serta kondisi lingkungan yang membentuknya. Namun, potensi ini tidak akan berkembang tanpa adanya upaya sadar dari individu untuk mengeksplorasi dan melatihnya.

Faktor internal seperti motivasi, kepercayaan diri, dan kedisiplinan memainkan peranan besar dalam mengembangkan potensi diri. Demikian pula faktor eksternal seperti dukungan keluarga, pendidikan, lingkungan sosial, dan kesempatan yang tersedia. Sinergi antara faktor internal dan eksternal inilah yang menentukan sejauh mana potensi seseorang dapat dioptimalkan. Seiring perkembangan zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, kebutuhan akan pengembangan diri semakin mendesak. Kompetisi yang semakin ketat di dunia kerja maupun kehidupan

BAB III

MENGENAL DIRI DAN MENGGAJI POTENSI DIRI

A. PENDAHULUAN

Setiap individu pada dasarnya memiliki potensi unik yang membedakannya dari orang lain. Potensi tersebut bisa berupa bakat, minat, kecerdasan, kepribadian, maupun keterampilan yang jika dikembangkan dengan tepat dapat membawa pada pencapaian diri yang optimal. Namun, potensi tersebut tidak akan bermakna apabila seseorang tidak memiliki kesadaran untuk mengenali dirinya terlebih dahulu. Proses mengenal diri menjadi fondasi penting dalam menggali potensi, sebab hanya dengan pemahaman yang jernih tentang diri seseorang mampu menentukan arah hidup, mengambil keputusan yang tepat, serta mengembangkan kemampuan sesuai dengan karakteristik pribadinya.

Menurut Goleman (1995), kesadaran diri (*self-awareness*) merupakan pilar utama dalam kecerdasan emosional yang menentukan kesuksesan seseorang lebih dari sekadar kecerdasan intelektual. Kesadaran ini mencakup pemahaman terhadap emosi, kekuatan, kelemahan, serta nilai-nilai yang dianut individu. Dengan mengenal diri, seseorang tidak hanya mampu mengelola perasaan dan sikapnya, tetapi juga dapat berinteraksi dengan lingkungan sosial secara lebih sehat. Artinya, mengenal diri adalah titik awal dalam perjalanan panjang menuju pengembangan potensi diri.

Dari perspektif humanistik, Rogers (1961) menekankan pentingnya keselarasan antara diri nyata (*real self*) dengan diri ideal (*ideal self*). Kesenjangan yang terlalu jauh antara keduanya dapat menimbulkan konflik batin dan stres, sedangkan keselarasan akan mendorong individu menuju aktualisasi diri. Dengan mengenal diri, seseorang dapat menerima kekurangannya sekaligus menyadari kekuatan yang dimiliki, sehingga membuka peluang untuk menggali potensi yang ada secara lebih sehat dan realistis.

Sementara itu, Maslow (1970) melalui teorinya tentang hierarki kebutuhan menempatkan aktualisasi diri sebagai puncak dari perkembangan manusia. Namun, untuk mencapai aktualisasi tersebut, seseorang harus lebih dahulu mengenal dirinya dan memahami kebutuhan yang lebih mendasar. Proses menggali potensi tidak bisa dilepaskan dari pemenuhan kebutuhan

BAB IV

RESILIENSI DAN KETAHANAN MENTAL

A. PENDAHULUAN

Resiliensi dan ketahanan mental merupakan dua konsep penting yang banyak dibahas dalam psikologi modern, terutama dalam kaitannya dengan kemampuan individu menghadapi tantangan hidup. Resiliensi secara umum diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, tekanan, atau trauma. Sedangkan ketahanan mental sering dipahami sebagai kekuatan psikologis yang memungkinkan individu tetap bertahan dan berfungsi secara optimal meskipun menghadapi tekanan berat. Kedua konsep ini sangat relevan dalam konteks kehidupan modern yang penuh dengan perubahan cepat, kompetisi ketat, serta ketidakpastian.

Menurut Masten (2001), resiliensi bukanlah sifat bawaan, melainkan proses dinamis yang berkembang melalui interaksi antara individu dengan lingkungannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang pada dasarnya memiliki potensi untuk menjadi tangguh apabila didukung oleh pengalaman, strategi pengelolaan diri, serta lingkungan sosial yang kondusif. Sementara itu, ketahanan mental, sebagaimana dijelaskan oleh Clough & Strycharczyk (2002), adalah karakteristik psikologis yang membuat individu mampu mempertahankan motivasi, optimisme, dan kepercayaan diri meskipun menghadapi tekanan.

Dalam dunia pendidikan dan pekerjaan, resiliensi dan ketahanan mental menjadi faktor penting yang membedakan individu yang berhasil dengan yang gagal. Mahasiswa, misalnya, dituntut untuk mampu beradaptasi dengan beban akademik, tuntutan sosial, serta tekanan dari keluarga atau lingkungan. Penelitian Sunaryo (2017) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kesadaran diri dan ketahanan mental lebih mampu menyesuaikan diri dengan tantangan akademik. Demikian pula dalam dunia kerja, individu yang resilien lebih produktif, inovatif, dan mampu menjaga kesehatan mentalnya.

Selain itu, resiliensi dan ketahanan mental juga erat kaitannya dengan kesehatan psikologis. Individu yang tangguh tidak hanya lebih cepat pulih dari stres atau kegagalan, tetapi juga cenderung memiliki tingkat depresi yang lebih rendah serta kesejahteraan hidup yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Bonanno (2004) yang menyebutkan bahwa resiliensi adalah kunci utama dalam menghadapi pengalaman traumatis tanpa mengalami gangguan psikologis jangka panjang. Dengan kata lain, resiliensi berperan

BAB V

PENGEMBANGKAN KETERAMPILAN HIDUP (*LIFE SKILLS*)

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan kehidupan modern yang semakin kompleks, penguasaan pengetahuan akademik saja tidak lagi cukup untuk menjamin kesuksesan seseorang. Setiap individu dituntut memiliki seperangkat keterampilan hidup (*life skills*) yang dapat membantu mereka beradaptasi dengan perubahan, mengatasi masalah, dan mengambil keputusan secara tepat. Keterampilan hidup tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap dalam dunia pendidikan dan pekerjaan, tetapi juga sebagai fondasi penting untuk membangun kehidupan yang seimbang, produktif, dan bermakna. Konsep *life skills* mencakup kemampuan individu dalam mengelola diri, berinteraksi dengan orang lain, serta menghadapi dinamika sosial dan pekerjaan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan keterampilan hidup sebagai kemampuan untuk berperilaku adaptif dan positif yang memungkinkan seseorang menghadapi tuntutan dan tantangan kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, *life skills* tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga mencakup dimensi emosional, sosial, dan moral.

Pentingnya pengembangan keterampilan hidup semakin terasa di era globalisasi, ketika arus informasi, persaingan kerja, serta perubahan sosial dan teknologi berlangsung begitu cepat. Individu yang tidak memiliki kecakapan dalam mengelola diri, berkomunikasi, serta berpikir kritis akan kesulitan bersaing. Sebaliknya, mereka yang menguasai *life skills* akan lebih mudah menemukan solusi kreatif, menjalin relasi yang sehat, dan menavigasi ketidakpastian dengan sikap resilien. Dalam konteks pendidikan, pengembangan *life skills* menjadi salah satu tujuan penting selain transfer ilmu pengetahuan. Kurikulum yang baik seharusnya tidak hanya menekankan penguasaan materi akademik, tetapi juga membekali peserta didik dengan keterampilan hidup seperti komunikasi efektif, pemecahan masalah, kerja sama tim, dan pengendalian emosi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan dunia kerja yang semakin menuntut kombinasi antara kompetensi teknis dan *soft skills*.

BAB VI

PROFESSIONAL BRANDING

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, konsep profesional *branding* menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan karier individu. Professional *branding* merujuk pada bagaimana seseorang membangun citra, reputasi, dan nilai unik dirinya di dunia profesional, sehingga dikenal sebagai pribadi yang kompeten, kredibel, dan berdaya saing tinggi. Sama halnya dengan merek pada produk, individu atau seseorang pun perlu memiliki *merek profesional* sebagai pembeda dirinya dari orang lain dan mempermudah pengakuan atas kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Rampersad (2009), personal dan profesional *branding* adalah strategi sadar untuk menampilkan keunikan, nilai, serta kontribusi individu agar diakui secara konsisten di lingkungannya. Dalam dunia kerja modern, kemampuan teknis (*hard skills*) saja tidak lagi cukup; diperlukan juga kemampuan membangun citra diri, komunikasi profesional, dan jaringan (*networking*) yang luas. Dengan profesional *branding*, individu dapat lebih mudah mendapatkan peluang karier, promosi, maupun kepercayaan dari mitra kerja.

Perkembangan teknologi digital memperkuat urgensi profesional *branding*. Media sosial profesional seperti LinkedIn, portofolio daring, hingga blog pribadi memungkinkan individu untuk menampilkan identitas profesionalnya secara lebih luas dan terukur. Montoya & Vandehey (2002) menyebut fenomena ini sebagai *The Brand Called You*, di mana setiap profesional harus mampu mengelola dirinya layaknya sebuah merek agar tetap relevan di tengah perubahan zaman. Dengan demikian, profesional *branding* tidak hanya bersifat *offline*, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kehadiran online.

Penerapan profesional *branding* juga erat kaitannya dengan etika, konsistensi, dan integritas. Citra profesional yang kuat tidak bisa dibangun hanya melalui pencitraan semu, melainkan harus mencerminkan kompetensi nyata yang berlandaskan kejujuran dan kualitas kerja. Seorang akademisi, misalnya, membangun profesional *branding* melalui karya ilmiah, publikasi, dan kontribusi sosial; sementara seorang wirausaha membangunnya melalui inovasi produk, kepuasan pelanggan, dan kepercayaan investor. Dengan kata

BAB VII

STRATEGI IMPLEMENTASI PROFESSIONAL BRANDING

A. PENDAHULUAN

Professional *branding* adalah proses membangun citra, reputasi, dan nilai unik individu agar diakui dalam konteks profesional. Di era digital dan globalisasi, *branding* tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga oleh kompetensi, integritas, diferensiasi, dan visibilitas (Montoya & Vandehey, 2002; Rampersad, 2009). Bab ini membahas strategi implementasi profesional *branding* pada tiga kategori utama: mahasiswa, akademisi, dan profesional korporasi.

Dalam dunia profesional yang semakin kompetitif dan terhubung secara digital, konsep profesional *branding* telah bergeser dari sekadar menjadi pilihan menjadi sebuah keharusan. Professional *branding* tidak lagi hanya relevan bagi para eksekutif atau wirausahawan, melainkan menjadi alat strategis bagi setiap individu yang ingin membangun kredibilitas, meningkatkan visibilitas, dan memajukan karier mereka. Ini adalah proses proaktif untuk mengelola persepsi orang lain terhadap kompetensi, nilai, dan kepribadian seseorang. Proses ini melibatkan pengenalan diri, penetapan tujuan, dan komunikasi yang konsisten di berbagai platform.

Konsep profesional *branding* pada dasarnya adalah seni dan ilmu tentang bagaimana seseorang memosisikan dirinya di pasar kerja atau industri. Ini bukan tentang berpura-pura menjadi orang lain, melainkan tentang mengidentifikasi keunikan dan keunggulan diri, lalu mengemasnya menjadi narasi yang kuat dan meyakinkan. Narasi ini mencakup pengalaman kerja, keterampilan khusus, pencapaian, serta nilai-nilai pribadi yang membentuk identitas profesional. Tanpa upaya yang disengaja untuk membangun merek ini, seorang individu berisiko tenggelam dalam lautan persaingan, di mana bakat dan potensi mungkin tidak akan pernah ditemukan atau diakui.

Namun mengidentifikasi merek pribadi hanyalah langkah awal. Tantangan sesungguhnya terletak pada bagaimana strategi tersebut diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan. Strategi implementasi profesional *branding* mencakup serangkaian tindakan yang terencana, mulai dari optimasi profil digital hingga membangun jaringan profesional yang kuat. Tahapan ini memerlukan pemahaman mendalam tentang audiens target, platform yang paling relevan, serta pesan yang ingin disampaikan. Keberhasilan

BAB VIII

PERSONAL BRANDING

A. PENDAHULUAN

Di era modern yang didominasi oleh konektivitas digital dan persaingan yang ketat, konsep *personal branding* telah menjadi salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh seorang individu. *Personal branding* bukanlah sekadar tren sesaat, melainkan sebuah proses strategis yang disengaja untuk membentuk dan mengelola persepsi publik tentang kompetensi personal. Ini adalah cara mengomunikasikan nilai-nilai unik, keterampilan, pengalaman, dan kepribadian kita kepada dunia. Lebih dari sekadar citra, *personal branding* yang otentik adalah representasi yang jujur tentang siapa diri yang sebenarnya, apa yang bisa diperjuangkan, dan apa yang bisa di tawarkan.

Inti dari *personal branding* adalah menemukan keunikan diri. Setiap individu memiliki kombinasi unik dari bakat, pengalaman hidup, dan hasrat yang membedakannya dari orang lain. Namun, seringkali keunikan ini tidak disadari atau tidak dikomunikasikan secara efektif. Proses membangun merek pribadi dimulai dengan refleksi mendalam: mengidentifikasi kekuatan terbesar, menemukan tujuan dan misi pribadi, serta menentukan audiens yang ingin kita jangkau. Dengan pemahaman yang jelas tentang identitas diri ini, hingga dapat mulai merancang narasi yang kuat dan konsisten yang akan menjadi dasar dari semua komunikasi yang dimiliki.

Setelah identitas merek pribadi teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah implementasi. Di sinilah strategi *personal branding* berubah dari sebuah konsep menjadi serangkaian tindakan nyata. Implementasi yang efektif memerlukan kehadiran yang konsisten di berbagai platform, baik secara *online* maupun *offline*. Di dunia digital, ini berarti mengoptimalkan profil media sosial seperti LinkedIn, Instagram, atau blog pribadi. Setiap platform memiliki audiens dan tujuan yang berbeda, sehingga penting untuk menyesuaikan konten dan nada bicara agar relevan dengan audiens yang dituju.

Konsistensi adalah kunci dalam membangun *personal branding* yang berhasil. Pesan yang bisa disampaikan, citra yang di tampilkan, dan nilai-nilai yang di tunjukkan harus selaras di semua interaksi, dari *posting* media sosial hingga percakapan tatap muka. Ketidakkonsistenan dapat membingungkan audiens dan merusak kredibilitas. Merek pribadi yang kuat dibangun di atas kepercayaan, dan kepercayaan hanya dapat tumbuh dari konsistensi dan

BAB IX

MANAJEMEN DIRI (*SELF MANAGEMENT*)

A. PENDAHULUAN

Manajemen diri (*self-management*) merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur pikiran, emosi, perilaku, serta sumber daya yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan hidup secara efektif. Dalam konteks modern yang penuh tantangan dan kompetisi, kemampuan ini tidak hanya menjadi bekal penting dalam pengembangan pribadi, tetapi juga menjadi faktor penentu kesuksesan akademik maupun profesional. Menurut Covey (2004), individu yang mampu mengelola dirinya dengan baik akan lebih produktif, disiplin, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang dinamis.

Konsep manajemen diri berakar pada kesadaran diri (*self-awareness*), yang menjadi landasan utama bagi individu untuk mengenali potensi, kelemahan, serta nilai-nilai yang diyakini. Tanpa kesadaran diri yang kuat, seseorang akan sulit mengelola prioritas dan mengambil keputusan yang tepat. Dalam hal ini, Goleman (1998) melalui teori kecerdasan emosional menekankan bahwa pengelolaan emosi merupakan bagian integral dari manajemen diri, karena emosi yang tidak terkendali dapat menghambat pencapaian tujuan jangka panjang.

Di dunia akademik, manajemen diri sangat diperlukan oleh mahasiswa dan peneliti agar mampu mengelola waktu, energi, serta konsistensi dalam belajar maupun menulis karya ilmiah. Ketidakmampuan dalam mengatur diri sering kali berujung pada prokrastinasi, stres, hingga rendahnya kualitas hasil belajar. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen diri seperti penyusunan jadwal belajar, penetapan target harian, serta pengendalian distraksi menjadi kunci keberhasilan akademik.

Dalam konteks pekerjaan, manajemen diri berperan penting dalam membangun reputasi profesional. Seorang karyawan atau pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen diri akan menunjukkan integritas, tanggung jawab, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Drucker (2005) bahwa produktivitas pekerja abad ke-21 tidak lagi ditentukan semata oleh keahlian teknis, melainkan oleh kemampuan individu dalam mengelola dirinya, termasuk disiplin waktu, komunikasi, dan pengembangan berkelanjutan.

Selain itu, manajemen diri juga memiliki peran sosial yang signifikan. Individu yang mampu mengelola dirinya akan lebih mudah menjalin hubungan yang sehat, menjaga etika, dan berkontribusi positif dalam

BAB X

KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM PENGEMBANGAN DAN KEPEMIMPINAN DIRI

A. PENDAHULUAN

Komunikasi efektif merupakan salah satu fondasi utama dalam proses pengembangan diri dan kepemimpinan modern. Dalam konteks transformasi sosial dan dinamika organisasi kontemporer, kemampuan berkomunikasi tidak lagi dipandang sekadar keterampilan teknis, tetapi merupakan kompetensi strategis yang menentukan kualitas hubungan interpersonal, efektivitas pengambilan keputusan, serta kapasitas individu dalam mempengaruhi dan menginspirasi orang lain. Pengembangan diri sebagai proses internal untuk membentuk karakter, kompetensi, dan pola pikir yang unggul, membutuhkan komunikasi yang reflektif, terarah, dan penuh kesadaran. Dengan demikian, komunikasi efektif menjadi elemen integral dalam perjalanan pembentukan pemimpin yang mampu memahami diri, memahami orang lain, dan menciptakan perubahan positif berbasis nilai.

Sebagai kompetensi inti kepemimpinan modern, kemampuan komunikasi semakin penting dalam era digital, kolaboratif, dan lintas budaya. Pemimpin tidak lagi hanya dinilai berdasarkan kemampuan teknis atau otoritas formal, melainkan melalui kapasitasnya dalam membangun kejelasan tujuan, menggerakkan tim, dan menciptakan ruang dialog yang produktif. Menurut Goleman (1998), kualitas kepemimpinan ditentukan oleh kecakapan emosional dan sosial, di mana komunikasi menjadi wadah utama penyaluran visi, empati, serta arah strategis organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menyampaikan pesan dengan kejelasan, mendengarkan secara aktif, memfasilitasi kolaborasi, dan mengelola perbedaan perspektif secara konstruktif. Kemampuan ini bukan hanya memperkuat struktur kepemimpinan, tetapi juga menjadi landasan keberlangsungan organisasi dalam lingkungan penuh kompleksitas.

Lebih jauh, komunikasi berperan sentral dalam membangun kredibilitas, integritas, dan personal *branding*. Kredibilitas pemimpin tidak hanya didasarkan pada keahlian dan pencapaian, tetapi pada konsistensi ucapan dan tindakan, transparansi dalam menyampaikan informasi, serta kehadiran etika dalam interaksi sosial. Komunikasi yang berlandaskan integritas menciptakan kepercayaan publik, memperkuat hubungan profesional, dan menegaskan citra diri yang autentik. Personal *branding*, dalam konteks

BAB XI

PROBLEM SOLVING AND DECISION MAKING

A. PENDAHULUAN

Penyelesaian masalah (*problem solving*) dan pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan dua keterampilan kognitif dan manajerial yang sangat penting dalam kehidupan individu maupun organisasi. Keduanya sering kali dipandang sebagai inti dari aktivitas berpikir kritis dan kreatif, karena berhubungan dengan bagaimana seseorang mengenali situasi, menganalisis informasi, mengevaluasi alternatif, serta memilih tindakan terbaik untuk mencapai tujuan.

Secara umum, penyelesaian masalah dapat dipahami sebagai proses sistematis dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi terhadap hambatan atau tantangan tertentu (Newell & Simon, 1972). Sementara itu, pengambilan keputusan adalah proses memilih satu alternatif terbaik di antara beberapa pilihan yang ada (Simon, 1977). Keduanya saling terkait erat: penyelesaian masalah melahirkan opsi solusi, sementara pengambilan keputusan menentukan pilihan terbaik di antara opsi tersebut.

Dalam konteks organisasi, Robbins & Judge (2017) menekankan bahwa efektivitas pengambilan keputusan tidak hanya ditentukan oleh kecepatan, tetapi juga kualitas solusi yang dihasilkan. Keputusan yang baik harus memperhitungkan data objektif, intuisi manajer, serta nilai dan tujuan organisasi. Lebih jauh lagi, teori *bounded rationality* dari Simon (1977) menunjukkan bahwa manusia tidak selalu mampu membuat keputusan secara rasional penuh, karena keterbatasan informasi, waktu, dan kapasitas kognitif. Hal ini membuat pemimpin harus mampu menyeimbangkan analisis rasional dengan intuisi dan pengalaman praktis.

Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan juga berhubungan erat dengan kreativitas. Torrance (1988) menjelaskan bahwa individu kreatif lebih mampu melihat masalah dari perspektif yang berbeda, menghasilkan alternatif yang inovatif, dan memilih strategi yang tidak konvensional namun efektif. Dalam era disrupsi dan kompleksitas global saat ini, kemampuan berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah menjadi kompetensi yang sangat dihargai.

Dalam ranah pendidikan, penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan merupakan bagian penting dari pengembangan keterampilan abad 21, yang mencakup *critical thinking*, *collaboration*, *creativity*, dan *communication* (Trilling & Fadel, 2009). Mahasiswa maupun profesional

BAB XII

KEPEMIMPINAN DIRI (SELF LEADERSHIP)

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan diri (*self-leadership*) merupakan konsep penting dalam pengembangan pribadi dan profesional. Berbeda dengan kepemimpinan tradisional yang berfokus pada memimpin orang lain, *self-leadership* menekankan kemampuan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri melalui kesadaran diri, pengendalian diri, dan motivasi internal. Menurut Manz (1986), *self-leadership* adalah proses memengaruhi diri sendiri untuk menetapkan arah, tujuan, serta perilaku yang selaras dengan nilai dan aspirasi pribadi. Dalam konteks ini, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh sejauh mana ia mampu mengatur, mengarahkan, dan memotivasi dirinya secara efektif.

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas kehidupan modern, kemampuan untuk memimpin diri menjadi semakin krusial. Tantangan dalam dunia kerja, pendidikan, maupun kehidupan sosial menuntut individu untuk memiliki ketangguhan mental, fleksibilitas berpikir, serta keterampilan pengambilan keputusan yang matang. *Self-leadership* hadir sebagai strategi untuk menghadapi perubahan tersebut, di mana individu mampu mengenali potensi, mengelola emosi, dan bertanggung jawab penuh atas tindakannya. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki kepemimpinan diri yang baik akan lebih siap menghadapi dinamika lingkungan yang penuh ketidakpastian.

Dalam ranah psikologi positif, kepemimpinan diri dikaitkan erat dengan konsep *self-regulation* (Carver & Scheier, 1998) dan *self-determination* (Deci & Ryan, 2000). Regulasi diri memberikan kerangka bagi individu untuk memantau serta menyesuaikan perilaku sesuai standar yang diharapkan, sementara *self-determination* menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam mempertahankan komitmen jangka panjang. Keduanya menjadi landasan penting dalam membangun *self-leadership* yang kuat.

Lebih jauh, *self-leadership* mencakup tiga strategi utama: (1) strategi perilaku (*behavior-focused strategies*) seperti pengendalian diri, pengaturan tujuan, dan evaluasi diri; (2) strategi penghargaan alami (*natural reward strategies*) yang berfokus pada pencarian aspek positif dari pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan; dan (3) strategi pola pikir konstruktif (*constructive thought pattern strategies*) seperti visualisasi sukses, afirmasi positif, serta pengelolaan dialog internal (Neck & Houghton, 2006). Ketiga strategi ini

BAB XIII

KOLABORASI DAN KERJASAMA TIM

A. PENDAHULUAN

Di era modern yang serba cepat dan kompleks ini, kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja sama dalam tim bukan lagi sekadar keahlian tambahan, melainkan sebuah kompetensi inti yang krusial bagi kesuksesan individu dan organisasi. Tidak ada satu pun pencapaian besar, baik di bidang bisnis, sains, seni, maupun sosial, yang dapat diwujudkan oleh satu orang saja. Sebaliknya, keberhasilan sering kali merupakan hasil dari sinergi, komunikasi, dan upaya kolektif dari sekelompok individu yang terkoordinasi dengan baik.

Bab ini akan mengupas tuntas berbagai aspek fundamental dari kolaborasi dan kerja tim. Kita akan memulai dengan memahami konsep kolaborasi dan tim sebagai dasar, menelaah bagaimana dinamika kelompok memengaruhi interaksi, dan mengidentifikasi peran-peran penting yang dimainkan oleh setiap anggota tim. Selanjutnya, kita akan mendalami keterampilan-keterampilan praktis yang diperlukan untuk membangun dan mempertahankan tim yang efektif, mulai dari komunikasi yang jelas hingga koordinasi yang solid. Tak lupa, bab ini juga akan membahas tantangan umum yang dihadapi dalam tim, seperti konflik, dan menyajikan strategi-strategi efektif untuk mengatasinya. Dengan memahami teori dan praktik yang diuraikan dalam bab ini, pembaca diharapkan dapat menjadi individu yang lebih efektif dalam berkolaborasi dan mampu membentuk tim yang solid dan berkinerja tinggi, siap menghadapi tantangan apa pun.

B. KONSEP KOLABORASI DAN TIM

1. Paradigma Kolaborasi Tim

Kolaborasi atau karya sama adalah proses dua atau tiga orang, entitas, atau organisasi bekerja sama untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, (Marinezet al, 2006). Kolaborasi mirip dengan kerja sama. Sebagian besar kolaborasi memerlukan kepemimpinan,[meragukan] meskipun kepemimpinan dapat bersifat sosial dalam kelompok terpecah dan egaliter, (Spence, Muneera U, 2006) Tim yang bekerja secara kolaborasi sering kali mengakses sumber daya, pengakuan, dan imbalan yang lebih besar saat menghadapi persaingan untuk sumber daya yang terhitung.(Caroline S et al 2005)

BAB XIV

KETERAMPILAN MEMBANGUN KERJA TIM

A. PENDAHULUAN

Keterampilan membangun kerja tim merupakan salah satu aspek yang paling krusial dalam dunia profesional saat ini. Di era globalisasi dan kolaborasi yang semakin meningkat, kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam sebuah kelompok tidak lagi hanya dianggap sebagai nilai tambah, melainkan sebuah keharusan. Organisasi dari berbagai sektor, baik swasta maupun publik, menyadari bahwa pencapaian tujuan yang ambisius dan kompleks sangat bergantung pada sinergi, komunikasi, dan kontribusi kolektif dari para anggotanya. Tanpa fondasi kerja tim yang kuat, inovasi akan terhambat, produktivitas menurun, dan konflik internal menjadi sulit diatasi, yang pada akhirnya dapat merusak kesuksesan jangka panjang.

Pentingnya kerja tim tidak terbatas pada lingkungan korporat. Dalam konteks pendidikan, sosial, dan bahkan keluarga, keterampilan ini memainkan peran sentral. Di sekolah dan universitas, proyek kelompok mengajarkan siswa bagaimana berdiskusi, membagi tugas, dan saling mendukung. Dalam masyarakat, inisiatif sukarela dan kegiatan komunitas berhasil berkat kerja sama yang solid di antara para relawan. Oleh karena itu, membangun tim yang kohesif adalah sebuah proses yang melibatkan lebih dari sekadar mengumpulkan orang; ini adalah tentang menciptakan lingkungan yang kondusif di mana setiap individu merasa dihargai, didengarkan, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Namun, realitasnya, membentuk tim yang efektif bukanlah tugas yang mudah. Seringkali, tim menghadapi berbagai tantangan, mulai dari perbedaan kepribadian dan gaya kerja, hingga kurangnya kepercayaan dan tujuan yang tidak jelas. Konflik adalah bagian alami dari interaksi manusia, dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengikis semangat tim. Ini menyoroti perlunya kepemimpinan yang visioner dan anggota tim yang proaktif yang tidak hanya fokus pada tugas individu mereka, tetapi juga pada kesehatan dan dinamika keseluruhan kelompok. Keterampilan seperti komunikasi asertif, resolusi konflik, dan empati menjadi sangat penting dalam mengatasi hambatan-hambatan ini.

Lebih jauh lagi, keterampilan membangun tim dapat dilihat sebagai sebuah kompetensi multidisiplin. Ini melibatkan elemen-elemen psikologi sosial, manajemen proyek, dan kepemimpinan. Tim yang kuat adalah hasil dari kombinasi yang tepat antara individu yang memiliki beragam keahlian,

BAB XV

INTEGRITAS, ETIKA, DAN KARAKTER DALAM KEPEMIMPINAN

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah salah satu pilar terpenting dalam membangun peradaban, organisasi, dan masyarakat yang kuat. Lebih dari sekadar posisi atau wewenang, kepemimpinan adalah seni dan ilmu yang menuntut individu untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing orang lain menuju tujuan bersama. Namun, sejatinya dari kepemimpinan itu tidak hanya terletak pada pencapaian hasil semata, melainkan bagaimana hasil tersebut dicapai. Dalam hubungannya dengan pencapaian hasil, integritas, etika, dan karakter menjadi fondasi yang kuat bagi kepemimpinan yang autentik dan berkelanjutan. Tanpa ketiga elemen ini, kepemimpinan akan kehilangan arah moral dan kredibilitas di mata pengikutnya.

Integritas, sebagai landasan moral, adalah keselarasan antara perkataan dan perbuatan seorang pemimpin. Ini bukan sekadar kejujuran dalam berurusan, melainkan juga konsistensi dalam memegang teguh nilai-nilai pribadi, bahkan saat dihadapkan pada tekanan atau godaan. Seorang pemimpin yang berintegritas memegang janji, bertanggung jawab atas tindakannya, dan tidak pernah mengorbankan prinsip demi keuntungan jangka pendek. Keputusan yang diambilnya didasarkan pada kebenaran dan keadilan, bukan pada kepentingan pribadi atau politik. Kualitas ini membangun kepercayaan yang kokoh, yang merupakan mata uang paling berharga dalam hubungan kepemimpinan.

Etika dalam kepemimpinan, di sisi lain, mengacu pada serangkaian prinsip moral yang memandu perilaku pemimpin dalam berbagai situasi. Ini mencakup pengambilan keputusan yang adil, perlakuan yang setara terhadap semua anggota tim, dan penghargaan terhadap hak-hak individu. Kepemimpinan yang etis selalu mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan terhadap semua pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Pemimpin etis tidak hanya menghindari hal-hal yang salah, tetapi juga secara proaktif mempromosikan kebaikan dan keadilan. Mereka menciptakan budaya organisasi yang menjunjung tinggi transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial, memastikan bahwa pertumbuhan dan kesuksesan dicapai dengan cara yang bermartabat.

BAB XVI

MEMPENGARUHI DAN MEMOTIVASI ORANG LAIN

A. PENDAHULUAN

Dalam dinamika kepemimpinan dan interaksi sosial, kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain merupakan kompetensi inti yang menentukan efektivitas seseorang dalam memimpin maupun berkolaborasi. Seorang pemimpin, dosen, manajer, maupun anggota tim tidak hanya dituntut memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang memungkinkan mereka mengarahkan, menginspirasi, dan menumbuhkan komitmen dari orang lain. Hal ini menjadikan pengaruh dan motivasi sebagai fondasi dari tercapainya tujuan bersama, baik dalam konteks organisasi, pendidikan, maupun komunitas.

Memengaruhi orang lain pada dasarnya adalah proses membentuk pandangan, sikap, dan perilaku melalui komunikasi persuasif, teladan, maupun pemberian arahan yang jelas. French dan Raven (1959) menekankan bahwa pengaruh lahir dari sumber kekuasaan, baik itu kekuasaan formal (otoritas) maupun non-formal (karisma, keahlian, hubungan personal). Artinya, seseorang dapat memengaruhi tanpa harus memiliki jabatan tinggi, melainkan melalui integritas, kompetensi, dan kredibilitas yang ditunjukkan dalam interaksi sehari-hari.

Motivasi, di sisi lain, merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan mencapai sasaran tertentu. Teori motivasi klasik, seperti hierarki kebutuhan Maslow (1943) dan teori dua faktor Herzberg (1959), menjelaskan bahwa motivasi lahir dari kombinasi kebutuhan dasar, penghargaan, serta makna yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Pemimpin yang memahami faktor-faktor ini dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam membangun semangat dan keterlibatan anggota tim.

Keterampilan memengaruhi dan memotivasi bukanlah sekadar retorika, melainkan seni sekaligus ilmu. Secara ilmiah, keterampilan ini dapat dikaitkan dengan teori perilaku organisasi, psikologi sosial, dan komunikasi persuasif. Secara praktis, hal tersebut terwujud dalam kemampuan mendengarkan secara aktif, menyampaikan visi yang jelas, memberi pengakuan atas kontribusi, hingga menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis.

BAB XVII

MENJADI PEMIMPIN YANG BERKELANJUTAN

A. PENDAHULUAN

Menjadi pemimpin yang berkelanjutan merupakan konsep kepemimpinan modern yang berorientasi pada keseimbangan antara pencapaian kinerja organisasi dan tanggung jawab sosial, lingkungan, serta moralitas jangka panjang. Di tengah tantangan global seperti perubahan iklim, disrupsi teknologi, ketidakpastian ekonomi, dan krisis sosial, pemimpin dituntut untuk tidak hanya berfokus pada target jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi keberlanjutan yang kokoh. Hal ini sesuai dengan paradigma *triple bottom line* (Elkington, 1997) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara profit (ekonomi), people (sosial), dan planet (lingkungan).

Pemimpin yang berkelanjutan perlu memiliki visi jauh ke depan, integritas moral, serta kemampuan adaptif dalam mengelola perubahan. Menurut Avery & Bergsteiner (2011), kepemimpinan berkelanjutan tidak hanya mengandalkan kemampuan manajerial, tetapi juga berakar pada nilai-nilai etika, keadilan, dan kepedulian terhadap generasi mendatang. Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin tidak semata-mata diukur dari profitabilitas, tetapi juga dari kontribusinya terhadap kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

Dalam konteks organisasi dan bisnis, menjadi pemimpin berkelanjutan berarti membangun budaya kerja yang inklusif, mendorong inovasi yang ramah lingkungan, serta menciptakan hubungan yang adil dengan seluruh pemangku kepentingan. Hal ini sejalan dengan pandangan Goleman et al. (2013) yang menekankan pentingnya *emotional intelligence* dalam kepemimpinan di mana empati, kesadaran sosial, dan kemampuan membangun hubungan menjadi kunci untuk keberlanjutan jangka panjang.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan berkelanjutan juga erat kaitannya dengan konsep responsibilitas moral. Burns (1978) menegaskan bahwa pemimpin transformatif adalah mereka yang mampu menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama dengan tetap memelihara nilai-nilai kemanusiaan. Dalam perspektif keberlanjutan, hal ini berarti seorang pemimpin harus sanggup menyeimbangkan kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat luas tanpa mengorbankan masa depan.

BAB XVIII

PERENCANAAN KARIER DAN KEPEMIMPINAN MASA DEPAN

A. PENDAHULUAN

Perencanaan karier dan kepemimpinan masa depan merupakan dua aspek fundamental dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing di tengah dinamika global yang terus berubah. Di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), individu maupun organisasi dituntut untuk tidak hanya mampu merespons perubahan, tetapi juga mengantisipasi dan memimpin arah transformasi. Hal ini menegaskan bahwa perencanaan karier tidak lagi bersifat linear dan statis, melainkan harus bersifat fleksibel, berkelanjutan, serta terintegrasi dengan visi kepemimpinan masa depan (Hall, 2002; Baruch, 2004).

Karier masa depan dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital, globalisasi, serta perubahan struktur ekonomi dan sosial. Menurut Greenhaus, Callanan, & Godshalk (2010), perencanaan karier adalah proses sistematis dalam mengidentifikasi tujuan profesional, menilai kompetensi diri, dan merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, perencanaan karier tidak hanya sebatas mencapai pekerjaan tertentu, melainkan membangun kapasitas jangka panjang yang memungkinkan individu bertahan dan berkembang dalam berbagai konteks.

Sejalan dengan itu, kepemimpinan masa depan menuntut lahirnya pemimpin yang visioner, transformatif, dan berorientasi keberlanjutan. Yukl (2013) menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar kemampuan memengaruhi orang lain, tetapi juga seni mengarahkan perubahan organisasi untuk menjawab tantangan zaman. Dalam konteks ini, integrasi antara perencanaan karier dan kepemimpinan menjadi penting: individu yang merencanakan kariernya dengan baik berpeluang besar menjadi pemimpin yang mampu mengelola perubahan, membangun kolaborasi, serta menciptakan inovasi berkelanjutan.

Lebih jauh, generasi muda saat ini dihadapkan pada kebutuhan mengembangkan kompetensi kepemimpinan sejak dini. Studi Goleman (1998) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, resiliensi, dan kemampuan komunikasi menjadi kunci sukses pemimpin masa depan. Sementara itu, perspektif Drucker (1999) menekankan pentingnya *self-management* dalam mengarahkan karier, karena setiap individu pada akhirnya adalah CEO bagi

BAB XIX

RESOLUSI KONFLIK DAN NEGOSIASI

A. PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian yang tidak terhindarkan dari interaksi manusia, baik dalam kehidupan pribadi, organisasi, maupun hubungan internasional. Menurut Robbins & Judge (2017), konflik muncul ketika terdapat perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan antarindividu maupun kelompok. Walaupun sering dipandang sebagai hal yang negatif, konflik sebenarnya dapat menjadi sumber inovasi, perubahan, dan pembelajaran apabila dikelola secara efektif. Di sinilah peran resolusi konflik menjadi penting, yakni sebagai proses untuk menemukan solusi yang konstruktif tanpa merugikan pihak-pihak yang terlibat.

Resolusi konflik tidak hanya berbicara tentang menghentikan perselisihan, melainkan juga bagaimana membangun kembali hubungan, menciptakan saling pengertian, dan menemukan jalan tengah yang berkeadilan. Fisher, Ury, & Patton (2011) melalui konsep *principled negotiation* menekankan bahwa resolusi yang efektif harus didasarkan pada kepentingan, bukan posisi, serta mencari *win-win solution* yang menguntungkan semua pihak. Dengan demikian, resolusi konflik merupakan keterampilan strategis yang wajib dimiliki oleh pemimpin, negosiator, maupun praktisi di berbagai bidang.

Negosiasi sebagai instrumen utama dalam resolusi konflik merupakan seni sekaligus ilmu dalam mencapai kesepakatan melalui komunikasi dan pertukaran kepentingan. Menurut Lewicki, Barry, & Saunders (2015), negosiasi adalah proses interaktif di mana dua pihak atau lebih berusaha mencapai kesepakatan mengenai isu-isu yang memiliki perbedaan. Negosiasi tidak hanya terjadi dalam ruang rapat bisnis atau diplomasi internasional, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari perjanjian kerja, pembagian tugas, hingga penyelesaian konflik keluarga.

Dalam konteks organisasi modern, kemampuan melakukan resolusi konflik dan negosiasi yang efektif menjadi semakin penting karena kompleksitas lingkungan kerja, keragaman budaya, serta tuntutan kolaborasi global. Tanpa keterampilan ini, konflik dapat berkembang menjadi disfungsi yang merugikan, seperti menurunnya produktivitas, moral kerja, hingga rusaknya hubungan jangka panjang. Sebaliknya, bila dikelola dengan tepat, konflik justru dapat memperkuat kohesi, meningkatkan kreativitas, serta menghasilkan kesepakatan yang berkelanjutan.

BAB XX

VALUASI DAN PERBAIKAN DIRI

A. PENDAHULUAN

Evaluasi dan perbaikan diri merupakan fondasi utama dalam proses pengembangan pribadi (*personal development*) dan profesional (*professional growth*) di era modern yang penuh dinamika dan perubahan. Dalam konteks pendidikan tinggi, dunia kerja, maupun kepemimpinan, kemampuan individu untuk secara sadar menilai dirinya sendiri dan mengambil langkah perbaikan berkelanjutan menjadi kompetensi yang semakin penting dan strategis. Evaluasi diri tidak hanya berkaitan dengan menilai pencapaian atau kinerja, tetapi juga mencakup pemahaman mendalam tentang nilai, motivasi, pola pikir, emosi, serta perilaku yang memengaruhi cara seseorang bertindak dan mengambil keputusan (Bandura, 1991; Goleman, 1995).

Secara teoritis, evaluasi diri berakar pada konsep *self-regulation* yang menekankan kemampuan individu untuk memonitor perilaku, membandingkan dengan standar tertentu, serta melakukan koreksi untuk mencapai hasil yang diinginkan (Zimmerman, 2000). Sementara itu, perbaikan diri merupakan proses aktif untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan karakter berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Dengan demikian, evaluasi dan perbaikan diri merupakan dua proses yang saling melengkapi: evaluasi menyediakan informasi dan refleksi, sedangkan perbaikan diri menerjemahkan pemahaman itu menjadi tindakan nyata untuk pertumbuhan berkelanjutan.

Di era globalisasi dan digitalisasi, tuntutan terhadap adaptabilitas, kecepatan belajar, dan fleksibilitas semakin tinggi. Konsep *growth mindset* (Dweck, 2006), *learning agility* (DeRue et al., 2012), dan *lifelong learning* (Jarvis, 2012; UNESCO, 2015) menegaskan bahwa keberhasilan jangka panjang tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kesiapan untuk terus belajar dari pengalaman, termasuk kegagalan, kritik, maupun tantangan hidup. Individu yang memiliki kemampuan mengevaluasi diri secara objektif dan mengambil tindakan perbaikan secara konsisten terbukti memiliki ketahanan psikologis (*resilience*), kinerja yang lebih baik, serta kapasitas kepemimpinan yang lebih efektif.

Selain aspek psikologis, evaluasi dan perbaikan diri juga memiliki implikasi praktis dalam dunia profesional. Organisasi modern menekankan pentingnya *continuous improvement*, *competency development*, dan akuntabilitas personal. Di banyak institusi dan perusahaan, praktik seperti *performance*

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z (2023). *Konstruksi Teori Kefilsafatan*. Penerbit Widina Utama Bandung
- Abidin, Z, Symasir., Ashari,U.,Sudiarta.,MI (2025). *Eksistensi Ushatani Padi Lokal Varietas Ponelo Di Gorontalo (Identifikasi Potensi, Tantangan dan Keberlanjutan Pangan*.
- Abidin, Z (2025). *Problem Solving and Decion Making*. Penerbit Widina Utama Bandung
- Adler, A. (1931). *What Life Should Mean to You*. George Allen & Unwin.
- Altieri, M. A. (2018). *Agroecology: The science of sustainable agriculture (3rd ed.)*. CRC Press.
- Alberti, R., & Emmons, M. (2017). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality In Your Life And Relationships (10th ed.)*. New Harbinger Publications.
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. APA.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Westview.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. (2011). *The Progress Principle*. Harvard Business.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity At Work*. Boston: Harvard Business Review Press.
- American Psychological Association (2014). *The Road to Resilience*.
- Anderson, J. R. (2010). *Cognitive Psychology and its Implications*. Worth Publishers.
- Amri, Sofan. 2013. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah dalam Teori Konsep dan Analisis*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Argyris, C. (1991). *Teaching Smart People How to Learn*. Harvard Business Review, 69(3), 99–109.
- Argyris, C., & Schön, D. (1996). *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*. Addison-Wesleys
- Aristotle. (2009). *Nicomachean Ethics (W. D. Ross, Trans.)*. Oxford University Press. (Karya asli diterbitkan sekitar 350 SM)
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press.

- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career Success In A Boundaryless Career World. *Journal Of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). *Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches*. Routledge.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy*. Freeman.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Banks, S. (2012). *Ethics and Values in Social Work* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands Resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Barki, H., & Hartwick, J. (2004). Conceptualizing The Construct Of Interpersonal Conflict. *Information Systems Research*, 15(2), 216–232.
- Barnlund, D. C. (1970). A transactional Model of Communication. In K. K. Sereno & C. D. Mortensen (Eds.), *Foundations of communication theory* (pp. 83–102). Harper & Row
- Baruch, Y. (2004). Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths. *Career Development International*, 9(1), 58–73..
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd Ed.). Psychology Press.
- Baumeister, R. F. (2011). *Willpower: Rediscovering the Greatest Human Strength*. Penguin Press.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, Ego Depletion, and Motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2016). *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications* (3rd ed.). The Guilford Press
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. International Universities Press.

- Beebe, S. A., Beebe, S. J., & Ivy, D. (2016). *Communication principles for a lifetime* (5th ed.). Pearson
- Benda, J., Jirak, J., & Novotny, J. (2023). Digital mindfulness and workplace well-being in hybrid teams. *Journal of Business Research*, 162, 113–127.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What VUCA really means. *Business Horizons*, 57, 311–317.
- Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication*. Holt, Rinehart & Winston.
- Bird, A., & Mendenhall, M. (2016). From cross-cultural management to global leadership: Evolution and adaptation. *Journal of World Business*, 51(1), 115–126.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience.” *American Psychologist*, 59(1), 20–28.
- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (2013). *Reflection: Turning experience into learning*. London: Routledge.
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5.12.
- Bracken, D. W., Timmreck, C. W., & Church, A. H. (2001). *The handbook of multisource feedback*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects Of Time-Management Practices On College Grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405–410.
- Bryson, J., George, B., & Rouleau, L. (2021). *Handbook of Theory and Methods in Public Administration*. Edward Elgar Publishing.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Brown, Brené. (2018). *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts*. New York: Random House.
- Brownell, J. (2012). *Listening: Attitudes, principles, and skills*. Pearson.
- Brutus, S., London, M., & Martineau, J. (1999). The impact of 360-degree feedback on planning for career development. *Journal of Management Development*, 18(8), 676–693.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, discover your strengths*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Camp, R. C. (1989). *Benchmarking: The Search For Industry Best Practices That Lead To Superior Performance*. Milwaukee: ASQC Quality Press.

- Cartwright, E., et al. (2024). Social framing effects in leadership by example. *Economic Inquiry*.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge University Press.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation And Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008.
- Chambers, R. (1994). Participatory Rural Appraisal (PRA): Challenges, Potentials and Paradigm. *World Development*, 22(10), 1437–1454.
- Chang, Artemis; Bordia, Prashanti; Duck, Julie (2003). Punctuated Equilibrium and Linear Progression: Toward a New Understanding of Group Development. *Academy of Management Journal*. 46 (1): 106–117. JSTOR30040680.
- Chivenge, P., Mabhaudhi, T., Modi, A. T., & Mafongoya, P. (2015). The Potential Role Of Neglected and Underutilised Crop Species as Future Crops Under Water Scarce Conditions In Sub-Saharan Africa. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(6), 5685–5711
- Christiansen, T., & Nilson, L. (2008). *Teaching at Its Best: A Research-Based Resource for College Instructors*. Jossey-Bass.
- Cialdini, R. B., et al. (2006). Managing social norms for persuasive impact. *Social Influence*, 1, 3–15.
- Cialdini, R. B. (2021). *Influence: The Psychology of Persuasion*. Harper Business.
- Ciulla, J. B. (1998). *Ethics: The Heart of Leadership*. Westport, CT: Praeger.
- Clear, J. (2018). *Atomic habits: An easy & proven way to build good habits & break bad ones*. Avery Publishing
- Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45–56.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A Review Of The Time Management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Clark, H. H., & Brennan, S. E. (1991). Grounding In Communication. In *Perspectives on Socially Shared Cognition*. APA.
- Clifton, D. O., & Harter, J. K. (2003). Investing in Strengths. In A. K. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*. Berrett-Koehler

- Clough, P., Earle, K., & Sewell, D. (2002). *Mental Toughness: The Concept and Its Measurement*. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in Sport Psychology*. Thomson Learning.
- Clough, P., & Strycharczyk, D. (2002). *Developing Mental Toughness*. Kogan Page.
- Clough, P., & Strycharczyk, D. (2012). *Developing Mental Toughness*. Kogan Page.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Perennial.
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. HarperBusiness.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Simon & Schuster.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- COPE Council. (2021). COPE ethical guidelines for peer reviewers. Committee on Publication Ethics.
- Creswell, J. D., et al. (2005). Affirmation of personal values buffers neuroendocrine stress responses. *Psych Sci*, 16(11), 846–851.
- Caroline S. 2005. Wagner And Loet Leydesdorff. *Globalisation In The Network Of Science: The Diffusion Of International Collaboration And The Formation Of A Core Group*. Wayback Machine.
- Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., & Zucman, G. (2022). *World Inequality Report 2022*. World Inequality Lab.
- Cheng, G., & Chau, J. (2013). Exploring the Relationship Between Students' Self-Regulated Learning Ability and Their Portfolio Achievement. *Internet and Higher Education*, 17(1), 9–15.
- Chin, Roger (2015). Examining Teamwork And Leadership In The Fields Of Public Administration, Leadership, And Management. *Team Performance Management*. 21 (3/4): 199–216
- Chivenge, P., Mabhaudhi, T., Modi, A. T., & Mafongoya, P. (2015). The potential role of neglected and underutilised crop species as future crops under water scarce conditions in Sub-Saharan Africa.
- Crane, A. (2020). Ethical consumerism and Patagonia: A case of sustainability-driven brand. *Journal of Business Ethics*.
- Crust, L., & Clough, P. (2011). Developing Mental Toughness: From Research to Practice. *Journal of Sport Psychology in Action*, 2(1), 21–32.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge University Press.

- Clear, J. (2018). *Atomic habits: An Easy & Proven Way To Build Good Habits & Break Bad Ones*. Avery.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- Daft, R. L. (2016). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness, And Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554–571.
- Dani Vardiansyah, *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Indeks. Jakarta, 2008. 70
- Daniel; Hollenbeck, John (2004). Teams in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMOI Models". *Annual Review of Psychology*. 56: 517–543.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination In Human Behavior*. Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The What and Why of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task Vs. Relationship Conflict, Team Performance, And Team Member Satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless Contexts and Careers: a Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
- De Wit, F. R. C., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The Paradox Of Intragroup Conflict: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360–390.
- Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161.
- Dennis, A. R., & Valacich, J. S. (1999). Rethinking Media Richness: Toward A Theory Of Media Synchronicity. *HICSS Proceedings*.
- Departemen Agama. 2005. *Pedoman Kegiatan Pengembangan Diri*. Jakarta: Departemen Agama.
- Derue, D. S., & Ashford, S. J. (2010). Who will lead and who will follow. *Academy of Management Review*, 35(4), 627–647.

- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning Agility: In Search Of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258–279.
- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit Voice Theories: Taken-for-Granted Rules of Self-Censorship at Work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461–488.
- Deutsch, M. (1949). A Theory of Cooperation and Competition. *Human Relations*.
- DeVito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book* (13th ed.). Pearson.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4), 450–467
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91.
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. *Management Review*, 70(11), 35–36.
- Doz, Y., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. *Long Range Planning*, 43(2-3), 370–382
- Driskell, J. E., Copper, C., & Moran, A. (1994). Does Mental Practice Enhance Performance. *J Applied Psychology*, 79(4), 481–492.
- Drucker, P. F. (2005). *Managing Oneself*. Harvard Business Review.
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. Harper Business.
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperCollins.
- Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. P. (2005). Self-discipline Outdoes IQ. *Psychological Science*, 16(12), 939–944.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion For Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319–325.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner.
- Duhigg, C. (2012). *The Power of Habit: Why we do what we do in Life and Business*. New York: Random House.
- Dutta, S. (2020). *The Digital Transformation of Reputation*. Harvard Business Review Press.

- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11), 2835–2857.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C. (2019). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety In The Workplace For Learning, Innovation, And Growth*. Wiley.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Making Fast Strategic Decisions in High-Velocity Environments. *Academy of Management Journal*, 32(3), 543–576.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line Of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. W. W. Norton.
- Eppler, M. J., & Mengis, J. (2004). The concept of Information Overload. *Information Society*, 20, 325–344.
- Facione, P. A. (1990). *Critical Thinking: A Statement of Expert Consensus for Purposes of Educational Assessment and Instruction*. American Philosophical Association.
- Facione, P. A. (2011). *Critical Thinking: What It Is and Why It Counts*. Insight Assessment.
- Facione, P. (1990). *Critical Thinking: A Statement of Expert Consensus*.
- Fanani, A.C. 2003. Studi tentang Metode Belajar Mahasiswa Pendidikan Agama Islam dalam Upaya Pengembangan Diri di Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya Periode 2000-2002. Surabaya: Skripsi fakultas tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Ferrell, O., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2021). *Business Ethics: Ethical decision making and cases* (12th ed.). Cengage Learning.
- Floridi, L., & Cows, J. (2019). A unified framework of five principles for AI in society. *Harvard Data Science Review*, 1(1), 1–15.
- Forsyth, D. R. (2018). *Group Dynamics*. Cengage Learning.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power. In D. Cartwright (*Ed.*), *Studies in Social Power*. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Frankl, V. E. (2006). *Man's search for Meaning*. Beacon Press.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman Publishing
- Fritzsche, D. J., & Oz, H. (2007). Personal Values' Influence On The Ethical Dimension Of A Manager's Actions. *Journal of Business Ethics*, 75(4), 385–395.

- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M. P., & Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy – A new sustainability paradigm? *Journal of Cleaner Production*, 143, 757–768.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. Jossey-Bass.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gibbs, J. L., Rozaidi, N., & Eisenberg, J. (2021). Overcoming the Challenges of Virtual Work: Hybrid Leadership Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 35(4), 595–612.
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. (2011). Heuristic Decision Making. *Annual Review of Psychology*, 62, 451–482.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of Self in Everyday life*. Doubleday.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. HarperCollins.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Goleman, D. (2011). *Leadership: The Power of Emotional Intelligence. More Than Sound*
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing The Power Of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Goleman, D. (2020). *Leadership: The Power Of Emotional Intelligence. More Than Sound*.
- Gollwitzer, P. M., & Oettingen, G. (2016). Planning Promotes Goal Striving. In K. D. Vohs & R. F. Baumeister (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp. 223–244). The Guilford Press
- Gollwitzer, P. M. (2016). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 71(7), 575–587.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation Intentions. *ASR*, 54(1), 1–26.
- Crane, A. (2020). Ethical Consumerism and Patagonia: a Case of Sustainability-Driven Brand. *Journal of Business Ethics*.
- Grant, A. M. (2014). The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organizational Change. *Journal of Change Management*, 14(2), 258–280

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance. *Journal of Management*, 37(1), 165–171.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work–Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361–388.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2020). *Behavior in Organizations*. Pearson.
- Gresham, F. M., & Elliott, S. N. (1990). *Social Skills Rating System*. Circle Pines, MN: American Guidance Service.
- Grice, H. P. (1975). Logic and Conversation. In *Syntax and Semantics 3: Speech Acts*. Academic Press
- Gross, J. J. (1998). The Emerging Field Of Emotion Regulation: An Integrative Review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299.
- Gucciardi, D. F., Gordon, S., & Dimmock, J. A. (2009). Advances in Mental Toughness Research in Sport. *Journal of Sports Sciences*, 27(13), 1299–1310.
- Gudykunst, W. B. (2004). *Bridging differences: Effective Intergroup Communication*. Sage Publications.
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2017). *Communicating with Strangers* (5th ed.). Routledge.
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. McGraw-Hill
- Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Hackman, J. R., & Katz, N. (2010). Group Behavior and Performance. In *Handbook of Social Psychology*. Wiley.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2018). *Leadership: A communication perspective* (7th ed.). Waveland Press.
- Hafner, A., Stock, A., Pinneker, L., & Ströhle, S. (2014). Stress Prevention Through A Time Management Training Intervention: An Experimental Study. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 6(2), 193–214.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Sage Publications.
- Ha, T. S., et al. (2023). Distributive Justice, Goal Clarity, and Organizational Outcomes. *Sustainability*, 15(9), 7403
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The Practice of Adaptive Leadership*. Harvard Business Press.
- Hammond, J. S., Keeney, R. L., & Raiffa, H. (1999). *Smart Choices*. Harvard Business School Press.
- Hannah, S. T., & Avolio, B. J. (2010). Moral Courage and Ethical Leadership. *Leadership Quarterly*.

- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2011). *Relationships Between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-Social Behaviors*. *Business Ethics Quarterly*, 21(4).
- Harkin, B., et al. (2016). Does Monitoring Goal Progress Promote Goal Attainment. *Psychological Bulletin*, 142(2), 198–229.
- Hart, S. L., & Milstein, M. B. (1999). Global Sustainability and the Creative Destruction of Industries. *Sloan Management Review*, 41(1), 23–33
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). Sustainable leadership. Jossey-Bass
- Hariandja, E. T. S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo
- Harter, S. (2002). Authenticity. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 269–278
- Hart, S. L., & Milstein, M. B. (1999). Global Sustainability and the Creative Destruction of Industries. *Sloan Management Review*, 41(1), 23–33.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2013). Fostering and Measuring Skills: Interventions that Improve Character and Cognition. NBER Working Paper No. 19656.
- Helawati, R. (2022). Pengaruh Self-Awareness terhadap Perilaku Menyontek Mahasiswa. *Jurnal Al-Husna Pendidikan*, 6(2), 22–30.
- Heslin, P. A., & VandeWalle, D. (2008). Managers' implicit assumptions about personnel. *Personnel Psychology*, 61(4), 719–739.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Hoegl, Martin; Gemuenden, Hans Georg (2001). Kualitas Kerja Tim dan Keberhasilan Proyek Inovatif: Konsep Teoretis dan Bukti Empiris. *Ilmu Organisasi*. 12 (4): 435–449
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences* (2nd ed.). Sage.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Hoch, J. E., & Dulebohn, J. H. (2023). Emerging Perspectives on Virtual and Hybrid Leadership. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100876.
- Hoegl, Martin; Gemuenden, Hans Georg (2001). Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: a Theoretical Concept and Empirical Evidence. *Organization Science*. 12 (4): 435–449.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations*. McGraw-Hill.

- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ). *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691.
- Hwang, C.-Y., et al. (2023). Coaching Leadership & Creative Performance. *Frontiers in Psychology*
- Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business School Press.
- Ibarra, H., & Hunter, M. (2007). "How Leaders Create and Use Networks." *Harvard Business Review*, 85(1), 40–47.
- Ilgen, Daniel; Hollenbeck, John (October 5, 2004). Teams in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMOI Models. *Annual Review of Psychology*. 56: 517–543.
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success*. McGraw-Hill.
- Inkson, K. (2006). Protean and Boundaryless Careers as Metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48–63.
- IPCC. (2022). *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. Cambridge University Press.
- Ishikawa, K. (1985). *What is total quality control? The Japanese way*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2022). *Career Competencies in Higher Education: Student Development and Employability*. Routledge.
- Jamali, D. (2006). Insights into triple bottom line integration from a learning organization perspective. *Business Process Management Journal*, 12(6), 809–821.
- James, W. (1890). *The principles of Psychology*. Henry Holt & Co.
- Janis, I. L. (1972). *Victims of Groupthink*. Houghton Mifflin
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination Of The Benefits And Detriments Of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256–282.
- Jarvis, P. (2012). *Learning, Practice And Transformation: Learning In Doing: Social, Cognitive and Computational Perspectives*. New York: Routledge.
- Jehn, K. A. (1997). A Qualitative Analysis Of Conflict Types And Dimensions In Organizational Groups. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 530–557.
- Jehn, K. A., & Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict In Organizations: A Contingency Perspective. *Research In Organizational Behavior*.

- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five Trait Taxonomy. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook Of Personality: Theory and Research* (pp. 114–158). New York: Guilford Press.
- Ji, D., et al. (2024). Vision Communication And Firm Quality Performance. SAGE Open. (Akses terbuka)
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. Hyperion
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions In Context: Past, Present, And Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are*. Hyperion.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2019). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. MIT Press.
- Kant, I. (1785/1993). *Grounding For The Metaphysics of Morals* (J. W. Ellington, Trans.). Hackett Publishing.
- Kaptein, M. (2008). Developing A Measure of Unethical Behavior In The Workplace: A Stakeholder Perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978–1008
- Kellerman, B. (2004). *Bad Leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters*. Harvard Business Press.
- Kidder, R. M. (2003). *How Good People Make Tough Choices: Resolving the Dilemmas of Ethical Living*. Harper Collins.
- Knapp, M. L., Hall, J. A., & Horgan, T. G. (2014). *Nonverbal Communication In Human Interaction*. Cengage Learning.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Scott, Foresman.
- Krampitz, J., et al. (2023). Effectiveness of Online Self-Leadership Training. *Journal of Workplace Learning*.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Khedher, M. (2015). A Brand for Everyone: Guidelines for Personal Brand Managing. *Journal of Global Business Issues*, 9(1), 19–27.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.

- Kaptein, M. (2019). The moral entrepreneur: A new component of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1135–1148.
- Katzenbach, Jon; Smith, Douglas (2015). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business School Press. pp. 1–26.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux
- Kegan, R., & Lahey, L. L. (2009). *Immunity to change: How to overcome it and unlock the potential in yourself and your organization*. Boston: Harvard Business Press.
- Klein, G. (1998). *Sources of Power: How People Make Decisions*. MIT Press.
- Klenke, K. (2007). Authentic Leadership: A Self, Leader, and Spiritual Identity Perspective. *International Journal of Leadership Studies*.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development*. Pearson.
- Komarraju, M., & Nadler, D. (2013). Self-Efficacy and Academic Achievement: Why Do Implicit Beliefs, Goals, and Effort Regulation Matter. *Learning and Individual Differences*, 25, 67–72.
- Kotler, P., & Keller, K. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge* (6th ed.). Wiley.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Scott Foresman.
- Kurnia, D.,R (2022). *Perencanaan Karir: Pengertian, Tujuan, dan Metodenya*. <https://perencanaan-keuangan/perencanaan-karir/>
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385.
- Labrecque, L. I., Markos, E., & Milne, G. R. (2020). Personal branding in the digital age. *Journal of Interactive Marketing*.
- Lochbaum, M., et al. (2022). *Sport Psychology & Performance Meta-Analyses*. *Frontiers in Psychology*
- Labrecque, L. I., Markos, E., & Milne, G. R. (2011). Online Personal Branding: Processes, Challenges, and Implications. *Journal of Interactive Marketing*, 25(1), 37–50.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment*. Harvard Business School Press.

- Lerner, J., et al. (2015). Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology*, 66, 799–823.
- Lewicki, R. J., Barry, B., & Saunders, D. M. (2020). *Negotiation*. McGraw-Hill.
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Playing to your Strengths. *The Psychologist*, 19(2), 86–89.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- Loewenstein, G., et al. (2001). Risk as feelings. *Psychological Bulletin*, 127, 267–286.
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Empowered Self-Development and Continuous Learning. *Human Resource Management*, 38(1), 3–15.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press
- LePine, Jeffery A.; Piccolo, Ronald F.; Jackson, Christine L.; Mathieu, John E.; Saul, Jessica R. (2008). "A Meta-Analysis of Teamwork Processes: Tests of a Multidimensional Model and Relationships with Team Effectiveness Criteria". *Personnel Psychology*. 61 (2): 273–307.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- London, M., & Smither, J. W. (1995). Can Multi-Source Feedback Change Perceptions of Goal Accomplishment, Self-Evaluations, and Performance-Related Outcomes. *Theory-Based Evaluation in Organizational Development*, 5(1), 293–329.
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Empowered Self-Development and Continuous Learning. *Human Resource Management*, 38(1), 3–15.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543–562.

- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic Leadership Development: Positive Organizational Scholarship. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 241–258.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College Students' Time Management: Correlations With Academic Performance And Stress. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 584–590.
- Maak, T., & Pless, N. M. (2006). Responsible Leadership in a Stakeholder Society - A relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 99–115.
- Malone, T. W., & Crowston, K. (1994). The interdisciplinary study of coordination. *ACM Computing Surveys*, 26(1), 87–119.
- Mandela, N. (1994). *Long walk to freedom: The autobiography of Nelson Mandela*. Boston: Little, Brown & Company.
- Mangram, M. E. (2012). The globalization of Tesla Motors: A strategic marketing plan analysis. *Journal of Strategic Marketing*, 20(4), 289–307.
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585–600.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- Manz, C. C. (2015). *Self-Leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence*. Sage Publications.
- Mark, G., Gudith, D., & Klocke, U. (2008). The Cost Of Interrupted Work. *CHI '08 Proceedings*, 107–110.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley.
- Marinez-Moyano, I. J. Exploring the Dynamics of Collaboration in Interorganizational Settings, Ch. 4, p. 83, in Schuman (Editor). Jossey-Bass, 2006. ISBN 0-7879-8116-8.
- Marmawi. 2009. *Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri*. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.
- Masten, A. S. (2014). Ordinary magic: Resilience in development. Guilford Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management (11th ed.). Thomson South-Western
- Maule, A. J., Hockey, G. R., & Bdzola, L. (2000). Time-Pressured Decision Making. *Acta Psychologica*, 104, 283–301.
- Maurer, T. J. (2002). Employee Learning and Development Orientation: Toward an Integrative Model of Involvement in Continuous Learning. *Human Resource Development Review*, 1(1), 9–44.
- Maxwell, J. C. (2007). The 21 Indispensable Qualities of a Leader: Becoming the Person Others Will Want to Follow. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*.
- Mayer, R. E. (2005). The Cambridge Handbook of Multimedia Learning. Cambridge University Press
- McCroskey, J. C., & Teven, J. J. (1999). Goodwill: A Reexamination Of The Construct And Its Measurement. *Communication Monographs*, 66(1), 90–103.
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. McGraw-Hill.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). Whistle-Blowing in Organizations. Routledge.
- Mehrabian, A. (1972). Nonverbal Communication. Aldine-Atherton
- Mezirow, J. (1997). Transformative learning: Theory to practice. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 74(1), 5–12.
- Mintzberg, H. (1979). The Structuring of Organizations. Prentice Hall.
- Mill, J. S. (1863). Utilitarianism. Parker, Son, and Bourn.
- Montebello, Anthony R.; Buzzotta, Victor R. (March 1993). Work Teams That Work. *Training & Development*. 47 (3).
- Montoya, P., & Vandehey, T. (2002). The Brand Called You: Make Your Business Stand Out in a Crowded Marketplace. McGraw-Hill
- Montoya, P., & Vandehey, T. (2009). The Brand Called You: Make Your Business Stand Out in a Crowded Marketplace. McGraw-Hill
- Moon, J. A. (2013). Reflection and employability: Reflection on learning and reflective practices. Routledge.
- Moore, D. A., & Healy, P. J. (2008). The Trouble With Overconfidence. *Psychological Review*, 115(2), 502–517.
- Moore, C. W. (2014). The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. Jossey-Bass.

- Mulyana, A. (2020). Padi Lokal dan Ketahanan Pangan Komunitas. *Jurnal Agroteknologi Indonesia*, 8(2), 55–64
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass.
- Nagoya Protocol. (2010). Nagoya Protocol on Access to Genetic Resources and The Fair and Equitable Sharing of Benefits Arising From Their Utilization. United Nations Convention on Biological Diversity.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought Self-Leadership. *J Organizational Behavior*, 13(6), 681–699.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2012). *Mastering Self-Leadership: Empowering Your self for Personal Excellence*. Pearson
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295.
- Nguyen, L. S., et al. (2021). Supporting Self-Reflection With Digital Tools: a Systematic Review. *Computers & Education*, 166, 104–121.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Newell, A., & Simon, H. A. (1972). *Human Problem Solving*. Prentice-Hall.
- Nickerson, R. S. (1998). Confirmation Bias. *Review of General Psychology*, 2(2), 175–220.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. Sage.
- Oettingen, G. (2014). *Rethinking Positive Thinking*. Penguin.
- O’Keefe, D. J. (2015). *Persuasion: Theory and Research*. Sage Publications
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62–77.
- Passmore, J. (2021). *The Coaches’ Handbook*. Routledge.
- Passarelli, A. M. (2023). *Communication Quality In Coaching Conversations*. Human Resource Management
- Ophir, E., Nass, C., & Wagner, A. D. (2009). Cognitive Control In Media Multitaskers. *PNAS*, 106(37), 15583–15587.
- Osbrun, Jack; Moran, Linda; Musselwhite, Ed (1990). *Self-Directed Work Teams: The New American Challenge*. Homewood, IL: McGraw-Hill. pp. 1–26

- Paul, R., & Elder, L. (2006). *Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Learning and Your Life*. Pearson.
- Paulus, P. (2000). Groups, Teams, And Creativity: The Creative Potential Of Idea-Generating Groups. *Applied Psychology*, 49 (2): 237–262.
- Parker, Glenn (2008). *Team Players and Teamwork: New Strategies for Developing Successful Collaboration*. San Francisco: Jossey-Bass. pp. 1–68.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Proactive Motivation Model. *Journal Of Management*, 36(4), 827–856.
- Payne, J. W., Bettman, J. R., & Johnson, E. J. (1993). *The Adaptive Decision Maker*. Cambridge UP.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pennebaker, J. W., & Smyth, J. S. (2016). *Opening up by Writing it Down*. Guilford Press.
- Peters, T. (1997). *The Brand Called you*. Fast Company.
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). *Communication and Persuasion: Central and Peripheral Routes to Attitude Change*. Springer.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press.
- Pfeffer, J. (1992). *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*. Harvard Business School Press.
- Pintrich, P. R. (2000, 2004). The role of goal orientation & SRL. *Contemporary Educational Psychology*.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and Leadership: a Mmulti-Level Conceptual Framework. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 405–420.
- Passarelli, A. M. (2023). *Communication Quality In Coaching Conversations*. Human Resource Management
- Pondy, L. R. (1967). Organizational conflict: Concepts and models. *Administrative Science Quarterly*, 12(2), 296–320.
- Polman, P., & Winston, A. (2021). *Net positive: How Courageous Companies Thrive By Giving More Than They Take*. Harvard Business Review Press.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62–77.
- Pretty, J. (1995). *Regenerating agriculture: Policies and practice for sustainability and self-reliance*. Earthscan Publications.
- Pronin, E., Lin, D. Y., & Ross, L. (2002). The bias blind spot. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 369–381.

- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-Leadership & Performance Outcomes. *Journal Of Organizational Behavior*, 19(5), 523–538.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624.
- Putnam, L. L., & Poole, M. S. (1987). Conflict and negotiation. In *Handbook of Organizational Communication*. Sage.
- Rahim, M. A. (2011). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). Transaction Publishers.
- Rahim, M. A. (2017). *Managing Conflict in Organizations*. Routledge
- Rampersad, H. (2008). *Authentic Personal Branding: A New Blueprint for Building and Aligning a Powerful Leadership Brand*. Information Age Publishing.
- Rampersad, H. (2009). *Authentic Personal Branding: A New Blueprint for Building and Aligning a Powerful Leadership Brand*. Information Age Publishing.
- Raven, B. H. (1965). Social Influence and Power. In I. D. Steiner & M. Fishbein (Eds.), *Current Studies in Social Psychology*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. Harvard University Press
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Republic of Indonesia. (2000). Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan Varietas Tanaman.
- Riggio, R. E. (2010). *Introduction to Leadership: Concepts And Practice*. Routledge.
- Riggio, R. E. (2023). *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*. Sage.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. Broadway Books.
- Riani Muhdzin (2013). *Pengertian, Langkah-Langkah dan Manfaat Pengembangan Diri*
- Rivai, V., & Veithzal, P. A. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194.

- Rogers, C., & Farson, R. (1957). *Active listening*. University of Chicago Press.
- Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). Free Press.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Free Press.
- Rosen, L. D., Carrier, L. M., & Cheever, N. A. (2013). Facebook And Texting Made Me Do It: Media-induced task-switching while studying. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 948–958.
- Rothwell, W. J. (2015). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. AMACOM.
- Rubin, Hank (2009). *Collaborative leadership : Developing Effective Partnerships For Communities And Schools* (Edisi 2nd). Thousand Oaks, Calif. ISBN 978-1299395657. OCLC 842851754.
- Runco, M. A. (2004). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 55, 65-95.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Saaty, T. L. (1980). *The Analytic Hierarchy Process*. McGraw-Hill.
- Salas, Eduardo; Cooke, Nancy J.; Rosen, Michael A. (2008). On Teams, Teamwork, as well as Team Performance: Discoveries and Developments. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. 50 (3): 540–547.
- Salmon, P. (2001). Effects Of Physical Exercise On Anxiety, Depression, And Sensitivity To Stress. *Clinical Psychology Review*, 21(1), 33–61.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Santrock, J. W. (2014). *Educational Psychology* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Saragih, B. (2018). *Agribisnis: Paradigma Baru*. IPB Press.
- Sargeant, J., Mann, K., Sinclair, D., Van der Vleuten, C., & Metsemakers, J. (2008). Challenges in multisource feedback: Intended and unintended outcomes. *Medical Education*, 42(10), 1009–1016.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory And Practice. In *Career Development And Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Simon, H. A. (1977). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*. Free Press.

- Simons, T. (2002). Behavioral Integrity: The Perceived Alignment Between Managers' Words And Deeds as a Research Focus. *Organization Science*, 13(1), 18–35.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years Of Research And Practice. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 293–315.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Schramm, W. (1954). How Communication Works. In W. Schramm (Ed.), *The Process And Effects Of Mass Communication* (pp. 3–26). University of Illinois Press.
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value Hierarchies Across Cultures: Taking A Similarities Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), 268–290.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. University of Illinois Press.
- Shepherd, I. D. H. (2005). From Cattle and Coke to Charlie: Meeting the Challenge of Self Marketing and Personal Branding. *Journal of Marketing Management*, 21(5–6), 589–606.
- Sheard, M. (2010). *Mental Toughness: The Mindset Behind Sporting Achievement*. Routledge.
- Shrivastava, P. (1995). The Role Of Corporations In Achieving Ecological Sustainability. *Academy of Management Review*, 20(4), 936–960.
- Silvia, P. J., & Duval, T. S. (2001). Objective Self-Awareness Theory. In M. Leary & J. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity*.
- Simon, H. A. (1991). Bounded Rationality And Organizational Learning. *Organization Science*, 2, 125–134.

- Simons, T. (2002). Behavioral Integrity: The Perceived Alignment Between Managers' Words And Deeds As A Research Focus. *Organization Science*, 13(1), 18–35.
- Sinek, S. (2019). *The Infinite Game*. Portfolio Penguin.
- Skinner, B. F. (1953). *Science And Human Behavior*. Macmillan.
- Slovic, P., et al. (2007). The affect heuristic. *European Journal of Operational Research*, 177, 1333–1352.
- Snyder, M. (1974). Self-Monitoring Of Expressive Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(4), 526–537.
- Spence, Muneera U. Graphic Design: Collaborative Processes : Understanding Self and Others. (lecture) Art 325: Collaborative Processes. Fairbanks Hall, Oregon State University.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Spinosa, C. (2023). Beyond Rational Persuasion: Leaders & Moral Norms. *Journal of Business Ethics*.
- Snowden, D. J., & Boone, M. E. (2007). A leader's framework for decision making. *HBR*.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). Recovery Experiences. *J Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2012). *Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges*. Cambridge University Press.
- Steel, P. (2007). The Nature Of Procrastination: A Meta-Analytic And Theoretical Review. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94.
- Steele, C. M. (1988). The Psychology Of Self-Affirmation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 261–302.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 37(1), 185–222.
- Stoner, James Arthur Finch, (1995). *Management*. Freeman, R. Edward, 1951-, Gilbert, Daniel R., 1952- (Edisi 6th ed., Annotated Instructor's ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall. ISBN 0-13-108747-9
- Stone, D., & Heen, S. (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Books.
- Sulistyowati, Endah. 2012. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Citra Aji Parama.
- Sunaryo, W. (2017). Pentingnya Kesadaran Diri dalam Pengembangan Potensi Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 14(2), 45–56..
- Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development*. Jossey-Bass.

- Sutton, A., Williams, H. M., & Allinson, C. W. (2015). A longitudinal, mixed method evaluation of self-awareness training in the workplace. *Journal of Management Education*, 39(6), 764–791.
- Susanto, B., et al. (2023). Framing & Responsibility In Investment Decisions. *Journal of Accounting and Investment*, 24(1), 137–154
- Syahyuti (2015). *Kelembagaan Pertanian di Indonesia*. IAARD Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*.
- Tenbrunsel, A. E., & Messick, D. M. (2004). Ethical fading: The role of self-deception in unethical behavior. *Social Justice Research*, 17(2), 223–236.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, And Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership. *Human Relations*, 56(1), 5–37.
- Tenschert, J., et al. (2024). Self-leadership & Mindfulness Training Effects. *Review of Managerial Science*.
- Thompson, Leigh (2011). *Making the Team: A Guide for Managers* (4th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Palo Alto, CA: Xicom.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1978). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Xicom
- Thompson, L. (2014). *The Mind and Heart of the Negotiator*. Pearson Education.
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Torrance, E. P. (1974). *Torrance Tests of Creative Thinking*. Lexington: Personnel Press.
- Torrance, E. P. (1988). *The Nature of Creativity as Manifest in Its Testing*. Cambridge University Press.
- Tracy, B. (2017). *Eat That Frog! 21 Great Ways to Stop Procrastinating and Get More Done in Less Time*. Berrett-Koehler.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics In Organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Boulder: Westview Press.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. Jossey-Bass.

- Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131.
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2017). *Self-Regulation And Ego Control*. Academic Press.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. University of Pittsburgh Press
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). *The New Leadership: Managing Participation in Organizations*. Prentice-Hall
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78
- UNESCO. (2004). *Learning for Life: Life Skills Education for Young People*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* Paris: UNESCO Publishing.
- UNICEF. (2012). *Life Skills: Child Friendly Schools Manual*. New York: UNICEF
- Ungar, M. (2011). The Social Ecology of Resilience: Addressing Contextual and Cultural Ambiguity of a Nascent Construct. *American Journal of Orthopsychiatry*, 81(1), 1–17.
- United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development*. United Nations
- Velasquez, M. (2014). *Business Ethics: Concepts and Cases* (7th ed.). Pearson.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Walther, J. B. (2011). Social Information Processing Theory: Managing Impressions In Digital Communication. *Communication Research*, 38(4), 529–552
- Wals, A. E. J. (2014). Sustainability in higher education: From doublethink and newspeak to critical thinking and meaningful learning. *International Review of Education*, 60(4), 481–497.
- Ward, C., & Yates, D. (2013). Personal development planning and employability. *Higher Education Academy Research Series*, 8(1), 1–25.
- Ward, A. F., Duke, K., Gneezy, A., & Bos, M. W. (2017). Brain drain: The mere presence of one's own smartphone. *Journal of the Association for Consumer Research*, 2(2), 140–154.
- Wason, P. C. (1960). On The Failure To Eliminate Hypotheses. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 12(3), 129–140.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the Odds: High Risk Children from Birth to Adulthood*. Cornell University Press.

- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: GROWing human potential and purpose*. London: Nicholas Brealey.
- WHO (1997). *Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools*. Geneva. WHO.
- WHO (1999). *Life Skills Education in Schools*. World Health Organization.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. WEF.
- World Health Organization (WHO). (1997). *Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools*. Geneva: WHO.
- Wood, W., & Neal, D. (2007). A new look at habits and the habit-goal interface. *Psychological Review*, 114(4), 843–863.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
- Xia, M., et al. (2024). Impact Of Leader's Goal Framing On Followership. *Sustainability*, 16(5), 1806
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why Flexible And Adaptive Leadership Is Essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81–93.
- Yusoff, M. S. B. (2011). Self-Awareness and Self-Reflection in Professional Development. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 1(1), 1–10.
- Zheng, Y., Ni, Q., & Ritchie, F. (2019). Mobile Apps For Personal Productivity And Self-Management: Empirical Evidence From Usage Data. *Computers in Human Behavior*, 97, 138–147.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a Self-Regulated Learner. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A Social Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook Of Self-Regulation* (pp. 13–39). Academic Press.
- Zimmerman, B. J. (2000). *Self-Regulated Learning And Academic Achievement: Theoretical perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates.

PROFIL PENULIS



Dr. Zainal Abidin, S.P.,M.Si, lahir di Camming Libureng Bone Sulawesi Selatan, 19 November 1964. Saat ini merupakan Dosen dan tugas tambahan sebagai Dekan Fakultas Pertanian Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyelesaikan studi Formal pada; SDN 186 Tappale, SMPN Palattae (Kahu) dan SMAN 277 Sinjai, Sarjana Muda dan SI Ilmu Sosial Unismuh Makassar, S1 Ilmu Pertanian di Universitas 45 Makassar dan Mahasiswa

Program *Sit In* S1 Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddian (Unhas) Makassar (2012-2014), Magister Agribisnis Pascasarjana Unhas Makassar (2003) dan Pendidikan Doktorat (S3) Ilmu-Ilmu Pertanian Unhas (2016). Telah mengikuti pelatihan pengembangan karier *Cosultant SMEs Nam Centre* Jakarta kerjasama RI dan JICA Jepang, Pelatihan Kewirausahaan *Creation of Interprises Formation of Entrepreneurs (CEFE)* Kanwil Deperindag Prov. Sul-Sel, Diklat Pengembangan Kemitrausahaan oleh Kementerian Negara Investasi dan BKPM RI di Makassar, Diklat Pengembangan KKB/BDS di Jakarta, TOT Wiraswastaan Muda Kadin Sul-Sel kerjasama Project Canada di Makassar, Delegasi Sul-Sel Indonesia pada BIMP EAGA Bidang SME di Manado, Diklat Perkoperasian Syariah Kanwil Koperasi dan UKM Sulsel, Diklat Kewirausahaan Keperasi Bagi Pengurus Keperasi Sulawesi Selatan. Pekerti, AA dan Metodologi Penelitian, Kopertis Wilaya IX Sulawesi di Makassar, pengurus BDS Indonesia, Peragi, Perhimp, Asosiasi Dosen Indonesia Gorontalo dan Ketua Komite Tetap Bidang Keuangan Syariah Kadin Provinsi Gorontalo, Dewan Pembina Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia Komisariat Univ. Ichsan Gorontalo 2022-2026, Pengurus APTISI Wilayah XVI Gorontalo Bidang Hubungan Luar Negeri dan Anggota Perhepi Cabang Gorontalo. Intens berkolaborasi dengan akademisi PTN dan PTS untuk penulisan buku dan jurnal. Buku yang terakhir di terbitkan adalah Problem Solving and Decision Making. Buku ini diperuntukkan untuk Mata Kuliah MBKM Berdampak Individu dan industri. Penulis peneliti Hibah Fundamental 2024 dan 2025. Dan berbagai PKM yang dibiayai DRPTM Dikti, tiga tahun terakhir adalah Program DPTM Alat Pengering Cabai Tenaga Surya, DPTM Inovasi Pakan Lokal (Viotermin, Heroter, dan Complete Feed) dan Alat Pemipil Cengkeh. Pesan pahami slogan *world library day "Reading the Past Wraiting the Future"* untuk mengukir tinta emas dikertasmu.



Dr. Mohammad Anwar Sadat S.P, M.Si, dilahirkan di Makassar, 24 September 1977. Setelah tamat dari Sekolah Menengah Atas (SMA) Pesantren IMMIM Makassar dan tamat tahun 1996, selanjutnya melanjutkan pendidikan Diploma III Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian dan Kehutanan Universitas Hasanuddin tamat tahun 2000, kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Pertanian

Program Studi Agribisnis Universitas Hasanuddin tamat tahun 2003, setelahnya melanjutkan pendidikan S2 (Magister) Program Pascasarjana Hasanuddin Program Studi Agribisnis tamat tahun 2005, kemudian melanjutkan pendidikan S3 (Doktor) pada Sekolah Pascasarjana Program Ilmu-ilmu Pertanian Universitas Hasanuddin dan tamat tahun 2018. Sejak tahun 2003 penulis sudah mengajar dan diangkat sebagai Dosen tetap di perguruan tinggi pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Yapim Maros (sekarang menjadi Fakultas Pertanian, Peternakan dan Kehutanan Universitas Muslim Maros). Selain itu tahun 2006 mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Makassar sebagai dosen luar biasa. Dan juga mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM Yapim Maros) sebagai dosen luar biasa. Beberapa mata kuliah yang diajarkan antara lain Ekonometrika, Ekonomi Mikro, Ekonomi Makro, Koperasi Pertanian, Ekonomi Manajerial, Sosiologi Masyarakat Pertanian, Evaluasi Proyek Pertanian. Selain mengajar juga membimbing dan menguji mahasiswa S1, penulis juga aktif melakukan berbagai penelitian, beberapa penelitian yang telah dilakukan antara lain : Analisis Produksi dan Pendapatan Petani Padi dan Kacang Tanah pada Intensitas Pertanaman (IP300), tahun 2012; Faktor Sosial Ekonomi dan Pendapatan Sistem Tanam Pindah Usahatani Padi di Kabupaten Maros, tahun 2013; Risiko dan Kelayakan Usahatani Padi Pola Pertanaman IP 200 di Sawah Tadah Hujan, tahun 2014; Analisis Faktor Produksi dan Pendapatan Usahatani Padi Pola Pertanaman IP 200 di Sawah Tadah Hujan., tahun 2015; Kelayakan Ubi Jalar Ungu (*Ipomoea Batatas* L) Di Desa Tenrigangkae Kecamatan Mandai di Kabupaten Maros, tahun 2016. Artikel yang terbit di *International Journal of Science and Research (IJSR)*: title *Welfare and Control of Resource of Feed Ingredients Corn Farmers in Gowa Regency, South Sulawesi Province, Indonesia.*, March 2017, Vol. 6 Issue 3, Page: 905 – 909, ISSN (Online): 2319-7064. *Index Copernicus Value (2015): 78.96/Impact Factor (2015): 6.391. And International Journal of Science and Research (IJSR) title The Welfare of Corn Farmer in Bulukumba Regency, South Sulawesi Province, Indonesia, February 2018, Vol. 7 Issue 2, Page: 1586-1589, ISSN (Online): 2319-7064. Index*

Copernicus Value (2015): 78.96 / Impact Factor (2015): 6.391, dan Jurnal Agrisepe Akreditasi Dikti adalah *“Production Risk and Technical Efficiency of Rice Farming in Rainfed Rice Fields in Maros Regency, South Sulawesi”*, (September, 2019). Buku *Pengantar Ilmu Pertanian (2019)* adalah buku pertama yang diterbitkan oleh Mujahid Press. Dan buku *Sosiologi Pertanian (2020)* adalah buku kedua yang diterbitkan oleh Mujahid Press. Buku *Agribisnis Pangan (2024)* Penerbit Widina Media Utama. Buku *Manajemen Rantai Pasok Agribisnis (2025)* Penerbit Yayasan Kita Menulis. Buku *Agribisnis Berkelanjutan di Era Transformasi (2025)* Penerbit Yayasan Kita Menulis.



Syamsir, SP., M.Si. lahir di Pamanggolo Desa Benteng Malewang, Bulukumba, Sulawesi Selatan Tahun 1991. Pendidikan formal pertama tingkat Sekolah Dasar di SD 42 Gattareng Tahun 1997 – 2003, kemudian lanjut pada tingkat menengah pertama pada MTS Al-Murahaman banyorang Bantaeng pada tahun 2003 – 2006, tahun yang sama setelah lulus lanjut ke tingkat sekolah menengah atas di MA Al-Murahaman Banyorang

Bantaeng Tahun 2006 – 2009, menempuh pendidikan Sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar (UMM), Fakultas Pertanian, Jurusan Agribisnis konsentrasi Penyuluhan Pertanian pada Tahun 2009 – 2014, Pendidikan Magister (S2) pada Universitas Islam Makassar (UIM) Konsentrasi Agribisnis Tahun 2014 – 2016. Selama mengenyam pendidikan pada perguruan tinggi penulis aktif sebagai pengurus HMJ Agribisnis, Forum Mahasiswa Butta Toa (FMBT), dan Ikatan Mahasiswa Benteng Malewang (IMBM). Pada Tahun 2018 hingga saat ini, penulis menjadi salah satu dosen tetap pada Fakultas Pertanian, Universitas Ichsan Gorontalo. Pendamping Kampus Mengajar Angkatan ke 6 Kampus Merdeka Kemendikbud. Memiliki 7 Prototipe yang Diseminasikan ke masyarakat. Memiliki 9 HKI terdaftar di SINTA. Saat ini menjabat sebagai Sekretaris Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian. Ketua Penelitian Dosen Pemula Reguler 2024 dan Anggota Penelitian Fundamental 2024 dan 2025



Andi Haryati Hasrib, S.Kep,Ns., M.M, lahir pada tanggal 11 Juni 1988 di Tappale Kecamatan Libureng Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Anak ke dua dari pasangan H.Andi Ibrahim, S.E.,M.M dan Hj. Hasriani Yakub, S.Pd. menyelesaikan pendidikan formal S1 Keperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Rumah Sakit Daya Makassar Tahun 2011, Pendidikan Profesi Ners di STIKES Mega Rezky Makassar Tahun 2013, dan S2 Manajemen di

STIE Amkop Makassar Tahun 2023 serta 2025 melanjutkan kuliah S2 Keperawatan di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Aktivitas saat ini adalah sebagai dosen tetap Program Studi D3 Keperawatan Fakultas Sains dan Kesehatan Universitas Andi Sudirman Bone Wilayah LLDIKTI IX Makassar. Selain Dosen, tugas tambahan sebagai Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Andi Sudirman Bone. Aktif dalam organisasi PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) Komisariat Lapatau Bone dan pada tahun 2012, 2015, 2022 mengikuti pelatihan *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS).

SENI MENGUASAI DIRI:

Kunci Utama Kepemimpinan Diri
dan Pengembangan Potensi
(The Art Of Self-Mastery: The Main Key To
Self-Leadership and Potential Development)

The Art of Self-Mastery: Self-Leadership and Potential Development adalah petunjuk bagi siapa saja yang ingin menguasai seni memimpin diri di tengah dunia yang bergerak cepat dan penuh ketidakpastian. Dengan menggabungkan teori kontemporer, bukti ilmiah, dan praktik reflektif, buku ini memberikan kerangka yang jelas untuk menumbuhkan kesadaran diri, mengelola emosi, memperkuat motivasi intrinsik, dan membangun ketangguhan mental.

Melalui penjelasan sistematis, studi kasus aktual, serta langkah-langkah terstruktur, pembaca akan diajak menata pola pikir, membentuk kebiasaan produktif, dan menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai pribadi. Buku ini juga menekankan peran self-leadership dalam membangun identitas profesional, kepemimpinan adaptif, komunikasi strategis, serta keberanian mengambil keputusan etis dalam berbagai situasi. Sebagai pendamping jangka panjang dalam perjalanan pengembangan diri, The Art of Self-Mastery menghadirkan wawasan praktis dan inspiratif untuk membantu individu tumbuh, berkarya, dan berkontribusi secara bermakna baik di ruang personal, akademik, maupun profesional.

 www.penerbitwidina.com
 [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)
 [penerbit widina](https://www.facebook.com/penerbitwidina)
 penerbitwidina@gmail.com
 widina store
 widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
 0815-7000-699



SCANME

Pengembangan Diri

ISBN 978-634-246-629-2



9 786342 466292