
Intervensi *Character Building* untuk Meningkatkan Disiplin dan Inisiatif Pengurus BEM Psikologi UMK

Kayla Rafa Tazkiya Rahmat¹, Hibatun Nabilah², Felisa Juniar Ayu Ardani³, Shella Amalya Putri Cahyaningtyas⁴

Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus^{1,2,3,4}

✉ Email: 202360043@std.umk.ac.id, 202360044@std.umk.ac.id, 202360080@std.umk.ac.id,
202360105@std.umk.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima 14-06-2026

Disetujui 18-06-2026

Diterbitkan 20-06-2026

Katakunci:

Character building;

Disiplin;

Inisiatif.

ABSTRAK

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Psikologi Universitas Muria Kudus menghadapi berbagai tantangan organisasi seperti rendahnya inisiatif anggota, disiplin komunikasi digital yang kurang, serta kebiasaan terlambat saat rapat yang mempengaruhi efektivitas kerja organisasi. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan karakter pengurus melalui program *character building* yang menekankan pada penguatan disiplin dan inisiatif. Metode yang digunakan yaitu *Experiential Learning* yang dipadukan dengan pendekatan *Group Dynamics* melalui simulasi krisis organisasi, diskusi kelompok, refleksi terstruktur, dan penyusunan komitmen bersama. Peserta kegiatan terdiri dari 9 pengurus BEM Psikologi UMK yang berasal dari berbagai divisi. Hasil pelaksanaan menunjukkan adanya peningkatan partisipasi aktif peserta dalam diskusi, kemampuan memberikan solusi terhadap masalah organisasi, serta munculnya perilaku proaktif dalam menyampaikan pendapat tanpa menunggu intruksi. Selain itu, dibentuk komitmen organisasi berupa aturan kedisiplinan komunikasi digital serta toleransi keterlambatan rapat maksimal 10 menit. Program *character building* terbukti efektif dalam memberikan penguatan perilaku disiplin dan inisiatif pengurus BEM Psikologi UMK sebagai upaya membangun budaya organisasi yang lebih bertanggung jawab dan efisien.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rahmat, K. R. T. ., Nabilah, H. ., Ardani, F. J. A. ., & Cahyaningtyas, S. A. P. . (2026). Intervensi *Character Building* untuk Meningkatkan Disiplin dan Inisiatif Pengurus BEM Psikologi UMK. *Aksi Kita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 1515-1523. <https://doi.org/10.63822/h5e1cb04>

PENDAHULUAN

Temuan mengenai rendahnya kedisiplinan dan kurangnya inisiatif pada pengurus BEM Psikologi UMK menunjukkan adanya kebutuhan penguatan karakter dalam organisasi. Disiplin merupakan salah satu nilai fundamental dalam character building yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mematuhi aturan, mengelola waktu, menjalankan tanggung jawab, serta mengendalikan perilaku secara konsisten. Menurut Lickona (1991), pendidikan karakter bertujuan membentuk individu yang tidak hanya memahami nilai moral (moral knowing), tetapi juga memiliki kemauan untuk menerapkan nilai tersebut dalam perilaku nyata (moral action). Dalam konteks organisasi mahasiswa, perilaku datang tepat waktu, merespons informasi secara aktif, dan menjalankan tugas sesuai kesepakatan merupakan bentuk implementasi karakter disiplin yang mendukung efektivitas organisasi.

Penelitian Maela, Purnamasari, dan Purnamasari (2023) menjelaskan bahwa kurangnya pendidikan karakter disiplin dapat menghambat perkembangan keterampilan sosial dan potensi individu. Kondisi tersebut tampak pada dinamika BEM Psikologi UMK, di mana keterlambatan rapat, rendahnya respons komunikasi, dan kurangnya komitmen terhadap kesepakatan bersama berpotensi menurunkan kualitas kerja sama tim serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penguatan karakter disiplin menjadi kebutuhan penting untuk membangun budaya organisasi yang profesional, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas organisasi.

Selain disiplin, hasil wawancara juga menunjukkan rendahnya inisiatif anggota dalam menjalankan peran organisasi. Fenomena anggota yang cenderung menunggu instruksi sebelum bertindak menunjukkan lemahnya personal *initiative*. Frese dan Fay (2001) mendefinisikan personal initiative sebagai perilaku yang ditandai oleh kemampuan memulai tindakan secara mandiri (self-starting), bersikap proaktif dalam mengantisipasi masalah (proactive), serta memiliki ketekunan dalam menghadapi hambatan (*persistence*). Individu yang memiliki inisiatif tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan mengambil tindakan tanpa harus menunggu arahan dari atasan.

Penelitian Wulandari (2010) mengenai pengembangan personal *initiative* melalui program *character building* menunjukkan bahwa karakter inisiatif dapat ditingkatkan melalui pengalaman belajar yang menekankan keterlibatan aktif, tanggung jawab, dan kerja sama kelompok. Dalam konteks BEM Psikologi UMK, penguatan karakter inisiatif menjadi penting untuk mengurangi ketergantungan anggota terhadap pimpinan, meningkatkan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta mendorong munculnya perilaku proaktif dalam menyelesaikan permasalahan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin dan inisiatif merupakan dua aspek karakter yang saling berkaitan dalam membangun efektivitas organisasi. Disiplin membantu anggota menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab, sedangkan inisiatif mendorong anggota untuk bertindak aktif dan proaktif dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kegiatan character building dengan fokus pada pengembangan Orientasi Tindakan menjadi intervensi yang relevan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di BEM Psikologi UMK sehingga tercipta organisasi yang lebih solid, komunikatif, responsif, dan produktif.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah *Experiential Learning* yang dipadukan dengan pendekatan *Group Dynamics*. Pendekatan *Experiential Learning* dipilih karena memungkinkan peserta memperoleh pembelajaran melalui pengalaman langsung, refleksi, serta penerapan hasil pembelajaran pada situasi organisasi yang nyata. Sementara itu pendekatan *Group Dynamics* digunakan untuk memfasilitasi interaksi antar anggota sehingga mampu membangun kerja sama, komunikasi, dan partisipasi aktif selama kegiatan berlangsung.

Pelaksanaan program terdiri atas empat tahapan. Tahap pertama Adalah *Opening and Mindset Conditioning*, yaitu kegiatan pembukaan, penyampaian tujuan program, serta ice breaking untuk membangun focus dan kesiapan peserta. Tahap kedua Adalah *Experiential Simulation* melalui simulasi krisis organisasi. Pada tahap ini peserta dibagi menjadi dua kelompok dan diberikan skenario permasalahan organisasi yang harus diselesaikan secara bersama tanpa adanya penunjukan ketua kelompok. Tahap ini bertujuan untuk melatih inisiatif, kemampuan pemecahan masalah, berpikir kritis, kreativitas, dan komunikasi responsif.

Tahap ketiga Adalah *Psychological Debriefing and Reflection* menggunakan alur refleksi *What? So What? Now What?*. Pada tahap ini peserta melakukan diskusi dan refleksi terhadap pengalaman yang diperoleh selama simulasi serta menghubungkannya dengan kondisi nyata yang terjadi dalam organisasi. Tahap ke empat Adalah *Action Mapping and Closing Commitment*, yaitu penyusunan komitmen bersama berupa aturan organisasi yang disepakati dan akan diterapkan dalam aktivitas BEM sehari-hari.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui observasi partisipatif dilakukan selama pelaksanaan program. Aspek yang diamati meliputi keterlibatan peserta dalam diskusi, keberanian menyampaikan pendapat, kemampuan menghasilkan solusi terhadap permasalahan yang diberikan, serta partisipasi dalam penyusunan komitmen bersama. Hasil observasi kemudian dideskripsikan secara kualitatif untuk melihat perkembangan aspek inisiatif dan disiplin peserta selama kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Pelaksanaan kegiatan Character Building



Gambar 2 & 3. Kegiatan Diskusi Pemecahan Masalah

Program *Character Building* bertema "BEM *Psychology Action Orientation: Membangun Pengurus yang Disiplin dan Berinisiatif*" dilaksanakan bersama 9 pengurus BEM Psikologi Universitas Muria Kudus. Peserta terdiri dari berbagai divisi, yakni Divisi Komunikasi dan Informasi (Kominfo), Divisi Advokasi dan Strategi (Advokastrat), serta Ketua BEM. Program ini dirancang untuk merespons temuan permasalahan organisasi yang diperoleh dari wawancara awal, yaitu rendahnya inisiatif anggota, kurangnya kedisiplinan dalam komunikasi digital, dan kebiasaan terlambat dalam rapat.

Pelaksanaan program diawali dengan sesi perkenalan. Pada sesi ini, setiap peserta memperkenalkan diri dan menyebutkan asal divisi masing-masing, sehingga seluruh peserta saling mengenal satu sama lain sebelum memasuki kegiatan inti. Fasilitator juga menyampaikan tujuan utama program, yaitu untuk membangun karakter orientasi tindakan yang mencakup aspek inisiatif dan disiplin dalam konteks organisasi BEM. Penjelasan tujuan ini penting untuk membangun kesadaran dan motivasi peserta agar dapat mengikuti seluruh rangkaian kegiatan dengan penuh keterlibatan.

Pelaksanaan Sesi Inti: Simulasi Krisis

Setelah sesi perkenalan, kegiatan dilanjutkan ke sesi inti berupa Simulasi Krisis atau yang dalam rancangan kegiatan disebut sebagai "*The Agile Boardroom*". Pada sesi ini, 9 peserta dibagi menjadi 2 kelompok untuk menyelesaikan 2 situasi krisis organisasi yang berbeda, yaitu:

- (1) Dana eksternal batal H-3 acara besar (Dies Natalis)
- (2) Surat pemateri seminar nasional dari dinas luar tidak didistribusikan (memanipulasi informasi)

Sebelum diskusi dimulai, fasilitator memberikan aturan khusus kepada seluruh peserta, yaitu: semua anggota kelompok wajib aktif berpendapat dan tidak diperbolehkan sekadar mengikuti pendapat orang lain (ikut-ikutan). Aturan ini sengaja dirancang untuk mengeliminasi fenomena *bystander effect* yang sebelumnya teridentifikasi melalui wawancara awal, di mana anggota BEM cenderung bersikap pasif dan menunggu instruksi sebelum bertindak

Setiap kelompok diberikan waktu 15 menit untuk berdiskusi. Hasil observasi fasilitator menunjukkan bahwa pada 2 menit pertama, kedua kelompok masih cenderung diam. Kondisi ini merupakan fenomena umum dalam dinamika kelompok, yang disebut sebagai fase orientasi atau forming, di mana anggota masih beradaptasi dan mencari arah sebelum memulai interaksi (Tuckman, 1965). Namun seiring berjalannya waktu, suasana diskusi menjadi semakin hidup dan seluruh anggota dari kedua kelompok mulai aktif menyampaikan pendapat masing-masing.

Hal ini sejalan dengan teori inisiatif dalam konteks psikologi organisasi, di mana inisiatif didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk secara proaktif memulai tindakan, mengidentifikasi masalah, dan memberikan solusi tanpa harus menunggu instruksi dari atasan (Frese & Fay, 2001). Munculnya keaktifan anggota dalam berdiskusi setelah fase awal yang tenang merupakan indikator tumbuhnya inisiatif secara alami dalam setting kelompok.

Sesi Sharing Hasil Diskusi

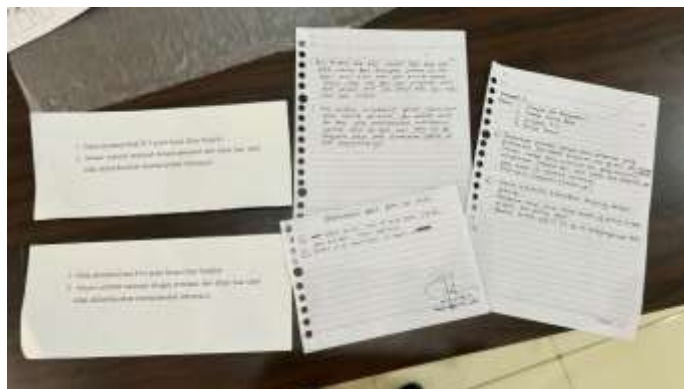
Setelah sesi diskusi kelompok selesai, kegiatan dilanjutkan ke sesi berbagi hasil (*sharing*). Pada sesi ini, setiap anggota dari masing-masing kelompok diwajibkan untuk berbicara dan menyampaikan kontribusinya dalam diskusi. Aturan ini berhasil ditaati oleh seluruh peserta, sehingga setiap suara dan perspektif anggota dapat terdengar dan terdokumentasi.



Gambar 4 & 5. Sesi Sharing Hasil Diskusi

Fasilitator juga menyediakan waktu untuk sesi sanggahan antara kedua kelompok. Namun, dalam pelaksanaannya, tidak ada satupun kelompok yang mengajukan sanggahan terhadap solusi kelompok lain. Kondisi ini dapat diinterpretasikan secara positif, bahwa jawaban yang diberikan oleh masing-masing kelompok sudah dinilai cukup komprehensif dan masuk akal oleh kelompok lain. Selain itu, hal ini juga dapat mencerminkan tingginya rasa saling menghargai antar-anggota (*mutual respect*) selama proses *sharing* berlangsung.

Selama sesi *sharing*, fasilitator secara aktif memberikan umpan balik (*feedback*) langsung atas jawaban yang disampaikan setiap kelompok. Fasilitator juga mengajukan pertanyaan lanjutan (*probing questions*) untuk mendorong peserta memperluas jawaban dan mengembangkan inisiatif berpikir mereka lebih jauh. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *Structured Debriefing* dalam metode *Experiential Learning*, yakni refleksi terstruktur yang membantu peserta menghubungkan pengalaman dalam simulasi dengan realitas organisasi yang mereka hadapi sehari-hari (Kolb, 1984).



Gambar 6. Hasil Diskusi Masing-masing kelompok

Adapun hasil diskusi masing-masing kelompok terhadap dua situasi krisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Situasi Dana Eksternal Batal H-3 Acara Besar (Dies Natalis)

Kelompok 1 memberikan respons bahwa apabila dana eksternal batal setelah MOU sudah ditandatangani, langkah yang dapat diambil adalah meminta pertanggungjawaban pihak donor terlebih dahulu. Apabila donor belum dapat memberikan kejelasan, maka langkah berikutnya adalah mencari sponsor alternatif. Namun demikian, kelompok juga menekankan pentingnya mengetahui alasan pembatalan secara jelas dari pihak sponsor; apabila alasan yang diberikan tidak logis, maka dana tersebut tetap dapat dipertimbangkan untuk dibatalkan (diviralkan atau dijadikan pembelajaran bagi organisasi). Selain itu, kelompok juga menyampaikan bahwa koordinasi kepada narasumber perlu segera dilakukan untuk memastikan apakah administrasi sudah terpenuhi sebelum mengambil langkah lebih lanjut.

Kelompok 2 memberikan perspektif yang lebih teknis dan terstruktur. Kelompok ini menyatakan bahwa tindakan pertama yang harus dilakukan adalah menawarkan alternatif kepada pihak pemberi dana eksternal. Jika dana eksternal yang tersedia masih sedikit, maka tim harus segera mencari sumber lain yang lebih banyak. Selain itu, kelompok menekankan pentingnya memastikan kepada semua pihak terkait bahwa dana eksternal yang memang sudah ada sejak awal sudah divalidasi bersama. Mereka juga mengusulkan agar anggaran segera dilakukan efisiensi (seadanya) sebagai langkah antisipasi, dan komunikasi langsung dengan pemateri menjadi prioritas utama melalui media yang paling mudah dan paling cepat diakses.

2. Situasi Surat Pemateri Tidak Didistribusikan

Dalam situasi kedua, kedua kelompok memberikan respons berupa langkah-langkah yang lebih berorientasi pada komunikasi dan pencegahan. Kelompok menyoroti pentingnya segera melakukan klarifikasi kepada pihak yang bertanggung jawab atas distribusi surat, mengganti pihak yang dianggap memanipulasi informasi, serta melakukan evaluasi menyeluruh pasca-kejadian agar hal serupa tidak terulang. Respons ini mencerminkan kemampuan anggota dalam melakukan problem solving secara kolaboratif dan berorientasi solusi (*solution-focused*), bukan hanya berorientasi pada masalah.

Sesi Action Mapping: Pembuatan Aturan Baru tentang Disiplin

Setelah sesi simulasi dan *sharing* selesai, kegiatan dilanjutkan ke sesi *Action Mapping*, yaitu penyusunan komitmen bersama dalam bentuk aturan baru yang akan diterapkan dalam operasional BEM

Psikologi ke depan. Sesi ini merupakan inti dari pendekatan Action Mapping dalam Experiential Learning, di mana peserta tidak hanya merefleksikan pengalaman simulasi, tetapi juga mengunci komitmen nyata dalam bentuk peraturan yang mereka buat sendiri (*sense of ownership*).

Pada sesi ini, peserta bersama-sama merumuskan dua aturan baru yang berkaitan langsung dengan permasalahan disiplin yang ditemukan sebelumnya melalui wawancara. Kedua aturan tersebut adalah:

- Wajib membalas chat di grup besar atau grup divisi, minimal memberikan reaction, sebagai bentuk tanda bahwa pesan sudah dibaca dan dipahami.
- Saat rapat, toleransi keterlambatan maksimal 10 menit, dan hal ini telah disahkan secara resmi oleh Ketua BEM melalui penandatanganan peraturan baru tersebut.

Kedua aturan ini dibuat secara partisipatif oleh seluruh peserta dan kemudian disahkan oleh Ketua BEM dengan tanda tangan, sehingga memiliki kekuatan sebagai komitmen organisasi yang mengikat. Proses pembuatan aturan secara bersama-sama ini merupakan implementasi dari konsep *sense of ownership* dalam teori motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 1985), di mana individu cenderung lebih berkomitmen pada aturan yang mereka buat sendiri dibandingkan aturan yang ditetapkan secara sepihak dari atas.

Pembahasan

1. Inisiatif

Inisiatif merupakan salah satu komponen utama dalam konsep *Personal Initiative* (PI) yang dikembangkan oleh Frese dan Fay (2001). Menurut mereka, personal initiative adalah perilaku kerja yang ditandai oleh pendekatan proaktif terhadap tugas, konsisten dengan misi organisasi, berorientasi jangka panjang, bertujuan dan gigih dalam menghadapi hambatan. Individu yang memiliki inisiatif tinggi tidak menunggu perintah, melainkan secara aktif mengidentifikasi peluang dan ancaman, lalu mengambil tindakan lebih awal.

Dalam pelaksanaan program ini, aspek inisiatif tampak secara jelas dalam beberapa dinamika. Pertama, pada 2 menit awal sesi diskusi kelompok, ketika seluruh peserta masih dalam fase berpikir dan belum ada yang memulai pembicaraan, menandakan bahwa peserta sedang dalam proses kognitif internal untuk memahami situasi krisis yang diberikan. Namun ketika salah satu anggota akhirnya memulai diskusi, anggota lainnya mengikuti dan terlibat aktif. Fenomena ini menggambarkan bagaimana inisiatif satu individu dapat memicu reaktivasi anggota lainnya dalam kelompok.

Kedua, kemampuan kedua kelompok dalam menghasilkan solusi yang komprehensif dan terstruktur atas situasi krisis yang diberikan, tanpa adanya panduan spesifik dari fasilitator, merupakan bukti nyata dari inisiatif kolektif. Solusi yang mereka hasilkan mencakup langkah-langkah konkret, alur komunikasi yang jelas, serta strategi antisipasi, yang semuanya mencerminkan kemampuan berpikir kritis dan proaktif.

Ketiga, keikutsertaan aktif seluruh anggota dalam sesi *sharing*, bahkan ketika aturan untuk berbicara sudah ditetapkan sebelumnya, menunjukkan bahwa inisiatif individu tidak selalu harus muncul secara spontan, tetapi dapat juga diperkuat melalui struktur lingkungan yang mendorong keterlibatan (Bandura, 1986). Dengan kata lain, pemberian aturan wajib berbicara dalam program ini bertindak sebagai scaffolding yang memfasilitasi munculnya inisiatif pada individu yang sebelumnya cenderung pasif.

2. Disiplin

Disiplin dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara konsisten mengikuti aturan, norma, dan komitmen yang telah disepakati bersama, baik yang berkaitan dengan waktu, tugas, maupun komunikasi (Gibson et al., 2012). Disiplin bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan eksternal, tetapi juga mencerminkan internalisasi nilai-nilai profesionalisme yang menjadi bagian dari identitas individu sebagai anggota organisasi.

Dalam program ini, aspek disiplin tercermin secara langsung dari proses dan output kegiatan. Pertama, aturan yang ditetapkan sebelum diskusi, yaitu semua anggota wajib aktif dan tidak boleh sekadar mengikuti orang lain, dipatuhi oleh seluruh peserta. Kondisi ini menunjukkan bahwa peserta mampu menginternalisasi aturan yang diberikan dalam waktu singkat dan menjalankannya secara konsisten selama proses berlangsung.

Kedua, dan yang paling signifikan, adalah terciptanya aturan baru tentang disiplin komunikasi digital dan ketepatan waktu rapat yang disahkan oleh Ketua BEM. Aturan ini merupakan respons langsung terhadap permasalahan nyata yang ditemukan dalam wawancara awal, yaitu kurangnya respons anggota terhadap pesan grup dan kebiasaan terlambat dalam rapat. Proses pembuatan aturan ini sendiri merupakan bentuk pembelajaran disiplin yang otentik, karena peserta tidak hanya menerima aturan secara pasif, tetapi aktif terlibat dalam merumuskannya.

Hal ini sejalan dengan pendekatan *Self-Determination Theory* (SDT) dari Deci dan Ryan (2000), yang menyatakan bahwa individu memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi terhadap aturan atau perilaku yang mereka rasakan sebagai pilihan otonom, bukan paksaan eksternal. Ketika anggota BEM sendiri yang merumuskan aturan kedisiplinan mereka, maka kepatuhan terhadap aturan tersebut dilandasi oleh motivasi internal, bukan ketakutan akan sanksi.

KESIMPULAN

Dinamika yang terjadi selama pelaksanaan program menunjukkan adanya perkembangan positif dalam aspek inisiatif dan disiplin peserta. Metode *Experiential Learning* yang digunakan, khususnya melalui simulasi krisis dan structured debriefing, terbukti efektif dalam memunculkan perilaku yang tidak hanya bersifat performatif tetapi juga reflektif. Ketidakhadiran sanggahan dalam sesi *sharing* dapat dilihat sebagai indikator positif dari *high mutual respect*, meskipun di sisi lain juga dapat menjadi bahan evaluasi apakah hal ini disebabkan oleh budaya organisasi yang terlalu *conflict-avoidant*. Fasilitator memberikan pertanyaan lanjutan justru untuk mendorong peserta keluar dari zona nyaman tersebut, sehingga kemampuan berpikir kritis dan argumentatif mereka dapat berkembang lebih jauh.

Penggunaan aturan partisipatif (seluruh anggota wajib aktif berpendapat) juga menjadi salah satu strategi kunci yang berhasil menggeser pola komunikasi dari yang sebelumnya pasif dan menunggu instruksi, menjadi lebih aktif dan solutif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan perilaku organisasi, meskipun tidak dapat terjadi secara instan, dapat diawali melalui intervensi yang terstruktur, berbasis pengalaman, dan melibatkan partisipasi aktif seluruh anggota. Dengan demikian, program *Character Building* ini tidak hanya berhasil memfasilitasi munculnya inisiatif dan disiplin selama kegiatan berlangsung, tetapi juga menghasilkan output nyata berupa aturan baru yang disahkan secara resmi, yang dapat menjadi landasan perubahan budaya organisasi BEM Psikologi UMK ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- 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. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Lickona, T. (1991). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Maela, E., Purnamasari, V., Purnamasari, I., & Khuluqul, S. (2023). Metode pembiasaan baik untuk meningkatkan karakter disiplin peserta didik siswa sekolah dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 931–937.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Wulandari, A. P. J. (2010). Apakah personal initiative mahasiswa dapat dikembangkan dengan mata kuliah character building? *Humaniora*, 1(1), 61–69.