

EFEKTIVITAS PROGRAM PENGEMBANGAN KARAKTER BERBASIS *EXPERIENTIAL LEARNING* TERHADAP PENINGKATAN INOVASI DAN GRIT ANGGOTA KSR UNIVERSITAS MURIA KUDUS**Zahra Lutfiannisa¹, Devi Noor Zamroni², Rahmanovita Dwi Pujayanti³, Layyina Iffana Zalfa⁴**¹⁻⁴Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus¹202360153@std.umk.ac.id, ²202360161@std.umk.ac.id, ³202360171@std.umk.ac.id,⁴202360173@std.umk.ac.id**Abstrak**

Organisasi kemahasiswaan memerlukan anggota yang inovatif dan gigih, namun observasi pada Korps Sukarela (KSR) Universitas Muria Kudus menunjukkan rendahnya kemampuan tersebut. Penelitian ini bertujuan menguji efektivitas program pengembangan karakter berbasis *experiential learning* melalui permainan Menara Kertas dan Balon Lego terhadap delapan anggota KSR. Menggunakan desain *one-group pretest-posttest*, hasil penelitian menunjukkan peningkatan skor rata-rata dari 40,38 menjadi 46,75 (kenaikan 15,79%). Peningkatan ini mencerminkan perkembangan positif pada aspek kreativitas, resiliensi, dan kegigihan peserta. Dengan mengacu pada teori konstruktivisme sosial Vygotsky, efektivitas program ini didorong oleh peran fasilitator sebagai *scaffolder* dan sesi diskusi reflektif yang menginternalisasi nilai-nilai karakter ke dalam organisasi. Hasil ini mengonfirmasi bahwa metode pembelajaran interaktif berbasis pengalaman langsung efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan ormawa.

Kata kunci: Pembelajaran berbasis pengalaman, organisasi mahasiswa, inovatif, kegigihan, pengembangan karakter.

Abstract

Student organizations need members who are innovative and persistent, but observations at the Volunteer Corps (KSR) of Muria Kudus University show low abilities in these areas. This study aims to test the effectiveness of a character development program based on experiential learning through the Paper Tower and Lego Balloon games on eight KSR members. Using a one-group pretest-posttest design, the results showed an increase in the average score from 40.38 to 46.75 (a 15.79% increase). This improvement reflects positive development in participants' creativity, resilience, and persistence. Referring to Vygotsky's social constructivism theory, the effectiveness of this program is driven by the role of facilitators as scaffolders and reflective discussion sessions that internalize character values into the organization. These results confirm that interactive learning methods based on hands-on experience are effective in improving the quality of human resources in student organizations.

Keywords: Experience-based learning, student organizations, innovative, persistence, character development.

Article History**Received:** June 2026**Reviewed:** June 2026**Published:** June 2026Plagiarism Checker No.
234.KK.44.893484**Copyright :** Author**Publish by :** Krepa

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan (ormawa) merupakan wadah yang diberikan oleh universitas agar mahasiswa dapat mengembangkan bakat, minat, dan potensinya. Ormawa memerlukan adanya program kerja yang inovatif untuk dapat terus berjalan seiring dengan berkembangnya zaman (Gunawan et al., 2022). Dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi mahasiswa diperlukan dapat berinovasi agar organisasi mampu menjalankan program kerja dan fungsi dengan baik (Gede et al., 2019). Menurut Anderson dkk. (2014) menghasilkan inovasi merupakan salah satu kunci agar organisasi dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada salah satu unit kegiatan mahasiswa (UKM) di Universitas Muria Kudus, kemampuan inovatif anggota masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari minimnya partisipasi anggota dalam menyampaikan ide, gagasan, maupun solusi ketika organisasi menghadapi suatu permasalahan atau sedang merancang kegiatan. Sebagian besar anggota cenderung pasif dan hanya menunggu arahan dari pengurus inti tanpa memberikan kontribusi pemikiran yang berarti. Padahal, ide dan gagasan dari seluruh anggota merupakan sumber penting bagi terciptanya inovasi dalam organisasi. Rendahnya keberanian untuk menyampaikan pendapat serta kurangnya keterlibatan anggota dalam proses diskusi berpotensi menghambat perkembangan organisasi dan mengurangi kualitas program kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan karakter inovatif agar anggota organisasi lebih berani mengemukakan gagasan, berpikir kreatif, serta mampu berkontribusi dalam menciptakan solusi yang bermanfaat bagi organisasi.

Innovative work behavior dari para anggota ormawa menjadi penentu berkembangnya ormawa dengan kinerja yang konsisten (Gunawan et al., 2022). *Innovative work behavior* pada dasarnya merupakan perilaku kompleks yang terdiri atas *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* (Janssen, 2000). *Idea generation* adalah kesadaran individu untuk mengenali peluang baru dari permasalahan yang kemudian diolah menjadi sebuah ide. *Idea promotion* merupakan pencarian dukungan atas ide yang hendak dikembangkan. Sedangkan, *idea realization* merupakan penerapan atau aplikasi ide ke dalam pekerjaan pada konteks kelompok atau organisasi (Janssen, 2000). Individu perlu terus berusaha mengembangkan dan merealisasikan ide meskipun menghadapi berbagai kendala. Oleh karena itu, perilaku inovatif tidak dapat dilepaskan dari adanya kegigihan dalam diri individu. Sikap tetap tekun dalam menggali ide dan pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan hingga menghasilkan kinerja yang baik pada dasarnya merupakan *perseverance of effort* yang menjadi salah satu dimensi dari *grit* (kegigihan) (Gunawan et al., 2022).

Pada konteks ormawa, *perseverance of effort* tampil dalam bentuk kegigihan dan ketekunan menjalankan program kerja dan aktivitas organisasi. Hal ini penting karena seringkali implementasi inovasi memerlukan waktu yang lama dan mengalami banyak tantangan, kesulitan, maupun hambatan (Rousseau et al., 2013). Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi, karakter tersebut belum sepenuhnya dimiliki oleh anggota organisasi. Masih terdapat anggota yang kurang menunjukkan semangat dan ketekunan dalam menjalankan tanggung jawab organisasi, sehingga keterlibatan dan kontribusi yang diberikan belum optimal.

Melihat pentingnya keterlibatan mahasiswa dalam organisasi, maka mahasiswa juga perlu dibekali dengan berbagai kemampuan untuk menunjang perannya dalam berorganisasi (Fridayani, 2022). Pengembangan kemampuan tersebut dijelaskan melalui teori konstruktivisme sosial Vygotsky. Menurut Vygotsky (dalam Supardan, 2016), perkembangan individu dipengaruhi oleh interaksi sosial dan keterlibatan dalam aktivitas kolaboratif, sehingga pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai baru dapat diperoleh melalui proses belajar bersama orang lain. Melalui konsep *Zone of Proximal Development* (ZPD), Vygotsky menjelaskan bahwa individu dapat mencapai tingkat perkembangan yang lebih tinggi dengan bantuan atau

scaffolding dari orang yang lebih kompeten (Supardan, 2016).

Dalam konteks organisasi mahasiswa, interaksi, diskusi, kerja sama tim, dan pendampingan dari anggota yang lebih berpengalaman dapat menjadi sarana untuk mengembangkan karakter inovatif dan gigih. Oleh karena itu, diperlukan rancangan kegiatan pengembangan karakter yang mampu mendorong partisipasi aktif anggota, meningkatkan keberanian dalam menyampaikan ide, serta menumbuhkan ketekunan dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *One-Group Pretest-Posttest Design*. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur efektivitas program kegiatan pengembangan karakter yang dirancang berdasarkan hasil eksplorasi kebutuhan organisasi. Sebelum program dirancang, dilakukan wawancara semi terstruktur terhadap dua informan yang merupakan anggota aktif organisasi mahasiswa Korps Sukarela (KSR), yaitu salah satu organisasi di Universitas Muria Kudus yang bergerak di bidang kepalangmerahan, sosial kemanusiaan, dan tanggap darurat bencana. pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan atau keaktifan mereka terhadap dinamika organisasi. Hasil wawancara kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi permasalahan utama yang berkaitan dengan pengembangan karakter anggota, dan selanjutnya dijadikan landasan dalam perancangan program.

Dalam tahapan penelitian, pertama-tama dilakukan persiapan berupa identifikasi masalah melalui wawancara dan pengembangan rancangan program sesuai dengan kebutuhan yang ditemukan. Program ini dilaksanakan dengan mengambil 8 anggota KSR menggunakan *probability sampling*. Setelah itu, peserta yang hadir dalam sesi pertemuan diberikan *pre-test* untuk mengukur kondisi karakter awal mereka sebelum program dilaksanakan. Selanjutnya, program kegiatan pengembangan karakter dilaksanakan dalam satu sesi yang telah dirancang secara sistematis. Setelah program selesai, peserta diberikan *post-test* untuk mengukur perubahan karakter yang terjadi setelah mengikuti program. Selama program berlangsung, peneliti juga melakukan pengamatan atau observasi untuk mencatat proses dan dinamika yang terjadi.

Tempat dan Waktu

Pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

- Tempat : Universitas Muria Kudus. Jl. Lingkar Utara UMK, Gondangmanis, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus - 59327.
- Waktu Pelaksanaan Kegiatan : Jumat, 21 Juni 2026.

Metode Kegiatan

Metode pelaksanaan kegiatan akan disajikan melalui penjelasan dibawah ini:

1. Survei Tempat Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan survei dilaksanakan sebelum program pengembangan karakter dirancang dan dijalankan. Survei dilakukan di lingkungan Universitas Muria Kudus, khususnya pada organisasi kemahasiswaan Korps Sukarela (KSR) sebagai lokasi sasaran kegiatan. Survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi organisasi, karakteristik anggota, serta permasalahan yang sedang dihadapi. Melalui wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa kemampuan inovatif anggota yang masih tergolong rendah, ditandai dengan minimnya partisipasi anggota dalam menyampaikan ide dan gagasan saat berorganisasi. Selain itu, ditemukan pula bahwa sebagian anggota belum menunjukkan ketekunan dan kegigihan yang optimal dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

2. Persiapan Sarana dan Prasarana

Kegiatan ini dimaksudkan untuk merencanakan dan menyiapkan seluruh kebutuhan sarana dan prasarana yang akan digunakan dalam pelaksanaan program pengembangan karakter, demi tercapainya tujuan kegiatan secara optimal. Sarana dan prasarana yang dimaksud meliputi kertas HVS berukuran 20 x 10 cm yang dibagikan sebanyak 100 lembar per kelompok untuk *Game* menara Kertas, balon sebanyak 6 buah, serta satu ruang kelas di gedung R Universitas Muria Kudus.

3. Pelaksanaan Kegiatan

Setelah dilakukan survei dan persiapan sarana dan prasarana, pelaksanaan kegiatan dilaksanakan oleh tim fasilitator beserta anggota organisasi Korps Sukarela (KSR) di lingkungan Universitas Muria Kudus, tepatnya di gedung R Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus. Kegiatan dilaksanakan dalam satu sesi yang terdiri dari empat rangkaian, yaitu *game* menara kertas untuk melatih karakter inovatif, *game* balon lego untuk melatih karakter gigih, dan diskusi reflektif pasca *game*. Kegiatan ini dilakukan dengan peserta berjumlah 8 anggota KSR yang dibagi menjadi dua kelompok, masing-masing kelompok terdiri dari 4 orang.

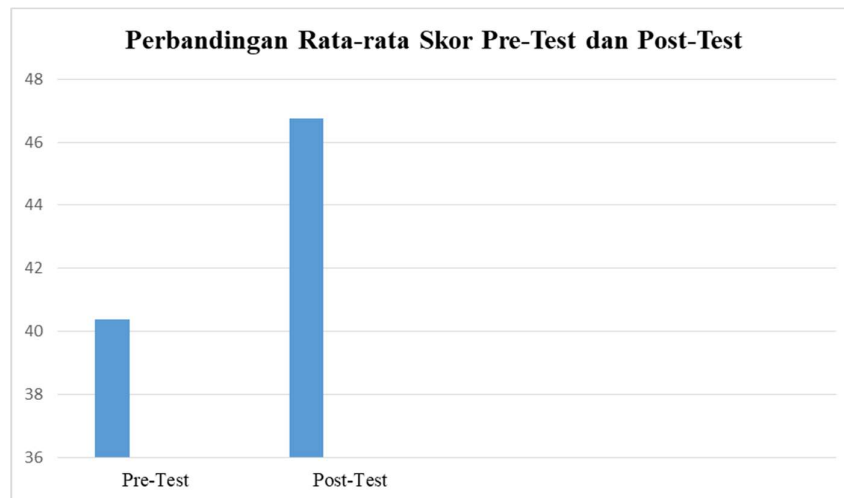
4. Materi Pembinaan dan Penyuluhan Kegiatan

Berikut adalah materi yang digunakan dalam program pengembangan karakter inovatif dan gigih pada anggota organisasi kemahasiswaan Korps Sukarela (KSR) Universitas Muria Kudus:

- a. *Game* Menara Kertas, peserta ditantang untuk membangun menara setinggi mungkin menggunakan 100 lembar kertas HVS dalam waktu 10 menit. Kegiatan ini dirancang untuk merangsang kreativitas, kemampuan merencanakan strategi, memecahkan masalah, dan kolaborasi secara inovatif dalam kondisi keterbatasan sumber daya.
- b. Diskusi Reflektif Inovatif, fasilitator memandu sesi refleksi dengan pertanyaan pemantik untuk mengaitkan pengalaman bermain dengan konteks nyata organisasi, khususnya dalam memunculkan ide baru dan berani mencoba pendekatan yang berbeda.
- c. *Game* Balon Lego, peserta memindahkan balon secara estafet dengan menjepit balon di antara badan anggota tanpa menggunakan tangan. Apabila balon terjatuh, regu atau kelompok wajib mengulang dari awal. Kegiatan ini dirancang untuk melatih kegigihan, kesabaran, koordinasi, dan kerja sama tim dalam menghadapi kegagalan berulang.
- d. Diskusi Reflektif Gigih, fasilitator memandu refleksi dengan menghubungkan pengalaman bermain *game* dengan konsep kegigihan (*grit*) dalam kehidupan berorganisasi, yaitu kemampuan untuk tetap tekun dan konsisten meskipun menghadapi hambatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan, diperoleh adanya peningkatan skor pada hasil *pre-test* dan *post test* peserta. Hasil *pre-test* menunjukkan bahwa total skor keseluruhan sebesar 323 dengan rata-rata 40,38 dari skor maksimal 50. Setelah mengikuti pelatihan, terjadi peningkatan pada skor hasil *post-test*. total skor *post-test* meningkat menjadi 374 dengan rata-rata 46,75. Dengan demikian, terjadi peningkatan skor sebesar 51 poin secara keseluruhan. Jika ditinjau dari persentase capaian terhadap skor maksimal, rata-rata skor peserta meningkat dari 80,75% pada saat *pre-test* menjadi 93,50% pada saat *post-test*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peserta mengalami perkembangan positif pada aspek kreativitas, kemampuan menghadapi kesulitan (resiliensi), serta kegigihan dalam mencapai tujuan setelah mengikuti program yang diberikan.



Berdasarkan diagram batang di atas, rata-rata skor peserta mengalami peningkatan dari 40,38 pada saat *pre-test* menjadi 46,75 pada saat *post-test*. Selisih peningkatan sebesar 6,37 poin menunjukkan bahwa program yang diberikan memberikan dampak positif terhadap peserta. Jika dihitung berdasarkan persentase peningkatan, terjadi kenaikan sebesar 15,79% dari kondisi awal. Hasil ini mengindikasikan bahwa peserta mengalami peningkatan dalam aspek kreativitas, resiliensi, dan kegigihan setelah mengikuti program yang telah dirancang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan karakter berbasis *experiential learning* melalui *game* menara kertas dan balon lego berhasil meningkatkan karakter inovatif dan gigih anggota organisasi kemahasiswaan KSR Universitas Muria Kudus. Hal ini terlihat dari peningkatan rata-rata skor peserta dari 40,38 pada *pre-test* menjadi 46,75 pada *post-test*, atau setara dengan kenaikan sebesar 15,79%. Peningkatan tersebut mengindikasikan adanya dampak positif program terhadap aspek kreativitas, resiliensi, dan kegigihan peserta. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gunawan et al. (2022) yang menemukan bahwa *grit*, khususnya dimensi *perseverance of effort*, berkorelasi positif dengan *innovative work behavior* pada anggota organisasi kemahasiswaan. Artinya, upaya membentuk karakter gigih dan inovatif secara bersamaan melalui intervensi terstruktur merupakan pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi mahasiswa.

Peningkatan karakter inovatif yang terlihat pada hasil *post-test* dapat dijelaskan melalui mekanisme *experiential learning* yang diterapkan selama program. *Game* Menara Kertas menantang peserta untuk berpikir di luar kebiasaan, merancang strategi yang efisien dengan sumber daya terbatas, serta berkolaborasi secara kreatif. Kondisi ini secara langsung merangsang ketiga komponen *innovative work behavior* yang dikemukakan oleh Janssen (2000), yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Peserta tidak hanya dituntut untuk mencetuskan ide (*idea generation*), tetapi juga meyakinkan anggota kelompoknya atas ide tersebut (*idea promotion*) dan mewujudkannya menjadi produk nyata berupa konstruksi menara (*idea realization*). Anderson et al. (2014) menegaskan bahwa inovasi dalam organisasi tidak cukup hanya dengan menghasilkan ide, melainkan membutuhkan dorongan lingkungan yang kondusif untuk bereksplorasi dan mencoba pendekatan-pendekatan baru. Oleh karena itu, desain *game* yang memberikan ruang kebebasan bereksperimen dalam kondisi yang aman menjadi faktor penting dalam membangkitkan semangat inovatif peserta.

Sementara itu, peningkatan karakter gigih (*grit*) terlihat melalui respons peserta terhadap tantangan dalam *game* Balon Lego, di mana setiap kegagalan (balon jatuh) mengharuskan tim mengulang dari awal. Aturan ini dirancang secara sengaja untuk

menciptakan pengalaman frustrasi yang terkontrol, sehingga peserta dapat berlatih mengelola emosi negatif dan mempertahankan motivasi meskipun menghadapi hambatan berulang. Kondisi ini sejalan dengan konsep *perseverance of effort* dalam teori *grit* yang dikemukakan oleh Duckworth et al. (2007), yaitu kemampuan individu untuk tetap tekun dan konsisten dalam berusaha meskipun menghadapi kegagalan dan kesulitan. Lebih jauh, Rousseau et al. (2013) menjelaskan bahwa implementasi inovasi dalam organisasi seringkali memerlukan waktu yang panjang dan menghadapi banyak tantangan, sehingga kegigihan menjadi prasyarat yang tidak dapat diabaikan dalam membangun budaya inovatif organisasi.

Efektivitas program ini juga tidak terlepas dari peran sesi diskusi reflektif yang diadakan setelah setiap *game*. Refleksi merupakan tahapan krusial dalam siklus *experiential learning* karena menjadi jembatan antara pengalaman konkret dan pemahaman konseptual (Kolb, 1984). Melalui pertanyaan-pertanyaan pemantik yang diajukan fasilitator, peserta diajak untuk menghubungkan pengalaman bermain dengan konteks nyata dalam kehidupan organisasi. Proses ini mendukung internalisasi nilai-nilai inovatif dan gigih secara lebih mendalam dibandingkan sekadar penyampaian materi secara ceramah. Hal ini relevan dengan temuan Fridayani (2022) yang menyatakan bahwa pendampingan dalam pengelolaan organisasi mahasiswa perlu dirancang secara interaktif dan partisipatif agar anggota benar-benar memahami dan menghayati nilai-nilai yang hendak ditumbuhkan.

Dari perspektif teori konstruktivisme sosial Vygotsky (dalam Supardan, 2016), efektivitas program ini dapat dipahami melalui mekanisme *Zone of Proximal Development* (ZPD). Selama kegiatan berlangsung, fasilitator berperan sebagai *scaffolder* yang membimbing peserta agar mampu mencapai tingkat pemahaman dan kinerja yang lebih tinggi dari yang dapat mereka capai secara mandiri. Diskusi kelompok dan dinamika tim dalam *game* menciptakan ruang belajar kolaboratif di mana anggota saling berbagi pengalaman dan mendorong satu sama lain. Interaksi sosial antar peserta ini memperkuat proses konstruksi pengetahuan dan pembentukan karakter, mengingat bahwa perkembangan individu dalam konteks organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi yang terjalin di dalamnya (Supardan, 2016). Temuan ini juga memperkuat argumen Gede et al. (2019) yang menekankan pentingnya kohesivitas kelompok sebagai prasyarat berkembangnya motivasi berprestasi dan komitmen organisasi pada mahasiswa.

Meskipun hasil program menunjukkan dampak positif yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, jumlah sampel yang relatif kecil ($n = 8$) membatasi kemampuan generalisasi hasil penelitian. Kedua, desain *One-Group Pretest-Posttest* tanpa kelompok kontrol tidak dapat sepenuhnya mengisolasi pengaruh program dari faktor-faktor eksternal yang mungkin turut berkontribusi terhadap perubahan skor. Ketiga, durasi program yang berlangsung dalam satu sesi membatasi pengamatan terhadap keberlanjutan perubahan karakter dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar, desain eksperimental yang lebih ketat, serta *follow-up* jangka panjang sangat diperlukan untuk mengkonfirmasi dan memperluas temuan ini. Pengembangan modul pelatihan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan juga perlu dipertimbangkan agar penguatan karakter inovatif dan gigih pada anggota organisasi kemahasiswaan dapat berlangsung secara optimal dan terukur.

KESIMPULAN

Program pengembangan karakter berbasis *experiential learning* melalui permainan Menara Kertas (untuk melatih inovasi) dan Balon Lego (untuk melatih kegigihan) memberikan dampak positif terhadap peningkatan karakter inovatif dan gigih anggota organisasi KSR Universitas Muria Kudus. Terbukti dari peningkatan skor rata-rata *pre-test* ke *post-test* sebesar 15,79% yang menunjukkan adanya peningkatan kreativitas, resiliensi, dan ketekunan peserta.

Pendekatan *experiential learning* memungkinkan peserta mengalami proses generasi, promosi, dan realisasi ide secara nyata, sekaligus melatih mereka untuk tidak mudah menyerah menghadapi kegagalan yang berulang sesuai dengan konsep *grit* (*perseverance of effort*). Diskusi reflektif setelah permainan memperkuat internalisasi nilai-nilai tersebut dengan mengaitkan pengalaman praktik dengan konteks kehidupan organisasi. Peran fasilitator sebagai *scaffolder* dalam interaksi sosial mendukung proses pembelajaran yang efektif sesuai teori konstruktivisme sosial Vygotsky.

Namun, keterbatasan seperti jumlah sampel kecil, tanpa kelompok kontrol, dan durasi sesi yang singkat menjadi catatan penting untuk pengembangan penelitian dan program lebih lanjut agar penguatan karakter dapat berkelanjutan dan terukur secara lebih komprehensif. Dengan demikian, rancangan kegiatan ini menunjukkan bahwa pengembangan karakter inovatif dan gigih pada anggota organisasi kemahasiswaan dapat ditingkatkan melalui metode pembelajaran interaktif dan partisipatif berbasis pengalaman langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). "Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework". *Journal of Management*, 40(5), 2-70. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Fridayani, J. A. (2022). "Pendampingan Dalam Pengelolaan Organisasi Mahasiswa". *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 31-36. <https://doi.org/10.35329/sipissangngi.v2i2.2922>
- Gede, L., Sukasih, R., & Astiti, P. (2019). "Peran Motivasi Berprestasi Dalam Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana". *Jurnal Psikologi Udayana*, 111-122.
- Gunawan, C. A., Sumargi, A. M., & Mulya, H. C. (2022). "Grit dan Innovative Work Behavior pada Anggota Organisasi Kemahasiswaan pada Masa Pandemi Covid-19 (Grit and Innovative Work Behavior of Student Organization Members during the Covid-19 Pandemic)". *PSIKODIMENSIA Kajian Ilmiah Psikologi*, 21(1), 27-36. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4438>
- Janssen, O. (2000). "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall
- Rousseau, V., Aubé, C., & Tremblay, S. (2013). "Team coaching and innovation in work teams an examination of the motivational and behavioral intervening mechanisms". *Leadership & Organization Development Journal*, 34(4), 344-364. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08%0A2011-0073>
- Supardan, H. D. (2016). "Teori Dan Praktik Pendekatan Konstruktivisme Dalam Pembelajaran". *Edunomic*, 4(1), 1-12.