

## PENGEMBANGAN SIKAP POSITIF MANAJER

Oleh :

**Didi Wahyu Sudirman**

didiwahyu@uny.ac.id

### **Abstrak**

Pengembangan sikap positif seorang manajer merupakan atribut yang meningkatkan semua keahlian manajerial dan tidak berdiri sendiri. Sikap positif sangat berhubungan erat dengan keahlian-keahlian manajerial dan pengembangan profesionalisme seorang manajer. Pembentukan sikap manajer dapat berkembang kearah sikap positif apabila memiliki keberanian menghadapi hambatan dan tantangan serta kemampuan menyelesaikannya dari berbagai uraian mengenai pengembangan sikap positif agar pembentukan perubahan dan peningkatan sikap positif selalu terarah menuju profil manajer yang berkualitas.

Dari berbagai konsep uraian ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian seorang manajer agar mampu meningkatkan kualitas dirinya melalui pengembangan sikap positif meliputi : kemampuan untuk mengenali diri, dan lingkungan kerjanya; kemampuan membuka diri dan bersikap asertif; kemampuan untuk selalu memotivasi diri untuk bersikap positif, memiliki komitmen terhadap kemajuan diri pribadi, karir dan organisasi tempat kerjanya ; kemampuan mengendalikan diri.

Bahwa dari berbagai proses pembelajaran sikap positif dan orientasi positif manajemen, memberikan banyak tambahan pemikiran bagaimana menjadi manajer yang bersikap positif. Dampaknya adalah meningkatnya kinerja pribadi dan organisasi

### **Pendahuluan**

Manajemen selalu menghadapi tantangan yang sangat kompleks yaitu perubahan. Walaupun demikian perubahan harus disikapi dengan bijak, penuh strategi dan taktik agar manajemen mampu mensia-

sati dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Dipihak lain para manajer secara intelektual sadar bahwa ada suatu kebutuhan untuk mengubah gaya manajemen kepemimpinan. Sering terjadi manajemen

belum tahu bagaimana menempatkan perubahan tersebut dalam praktik sebab pada umumnya para manajer sibuk membuat segala sesuatu berjalan seperti apa adanya dan cenderung statis karena sikap mereka sendiri.

Pada umumnya manusia cenderung tidak merencanakan perubahan. Akibatnya sikap juga tidak berubah. Masalahnya adalah bagaimana seorang manajer selalu berusaha mengembangkan diri agar mampu memenuhi tuntutan masa depan sambil tetap mengelola realitas kondisi saat ini yang selalu mengalami perubahan. Oleh karena itu diperlukan terobosan-terobosan berupa tindakan-tindakan dan ide-ide agar posisi manajer yang berkualitas bagi organisasi tetap dapat dipertahankan.

Manajer sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas dan potensi diri. Sangat penting bagi manajer untuk memiliki sikap positif walaupun menghadapi kendala pengaruh lingkungan kerja yang mengarah ke negatif dan sangat mudah terjebak dalam pola pemikiran negatif. Di Kamp dalam bukunya *The 21<sup>st</sup> Century Manager* yang dikutip dan diterjemahkan oleh Andre Wiriadi mengemukakan : "Sang pemimpin akan melihat apa yang mungkin dilakukan bukan melihat hambatannya dan bahwa segala sesuatu dapat berubah menjadi lebih baik dan menemukan cara un-

tuk mewujudkannya" (Di Kamp, 2001 : 20) Sikap manajer sebagai pemimpin tersebut di atas merupakan salah satu wujud sikap positif. Bersikap menjadi manusia positif bisa dikembangkan secara alamiah, melalui pendidikan ataupun pengalaman.

Sikap positif tersebut dapat dikembangkan terus menerus oleh manajer sehingga ada proses berkesinambungan untuk selalu mengevaluasi diri mengenali diri secara konsisten. Sikap positif akan berkembang apabila dikelola dengan baik oleh manajer maka kemampuan sebagai pemimpin dapat dikembangkan. Dan dalam proses berkelanjutan hal ini akan berdampak positif dan berpengaruh pada kualitas kepemimpinan manajer.

### **Manajer dan Pembentukan Sikap**

Dari berbagai literatur pengertian tentang manajer adalah orang yang mengarahkan kegiatan orang lain. Manajer mengolah dan ada dalam proses pengelolaan sebuah organisasi. Dalam pemahaman ini manajer bekerja melalui orang lain. Pengertian inilah yang merupakan tantangan bagi seorang manajer bahwa keahlian berinteraksi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan manajer.

Disisi lain sikap seorang manajer sangat berpengaruh dalam menentukan dan menjalankan berbagai kegiatan organisasi untuk mencapai

tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sikap merupakan faktor yang ada pada diri manusia dalam hal ini sosok manajer dapat men-dorong atau menimbulkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Walaupun demikian sikap memiliki berbagai segi perbedaan sesuai dengan faktor-faktor pendorong yang lain yang ada pada diri manusia seperti motif, kebiasaan, lingkungan atau budaya kerja dan sebagainya.

Perbedaan-perbedaan tersebut dapat juga dicermati dengan memperhatikan ciri-ciri sikap seperti yang dikemukakan Gerungan :

- \* 1. Sikap bukan dibawa sejak lahir, melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan orang itu dalam hubungan dengan obyeknya.
2. Sikap dapat berubah-ubah, oleh karena itu dapat dipelajari.
3. Sikap itu tidak berdiri sendiri tetapi senantiasa mengandung relasi terhadap suatu obyek.
4. Sikap itu dapat merupakan suatu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut.
5. Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan." (1998 : 152)

Menyimak pendapat Gerungan tersebut bahwa sikap tidak dibawa sejak lahir melainkan terbentuk dalam perkembangan individu. Oleh karena itu faktor pengalaman mempunyai peranan sangat penting pem-

bentukan dan perubahan sikap ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor individu itu sendiri atau faktor intern dan faktor luar.

Faktor individu yaitu faktor yang berasal dari dalam diri orang yang bersangkutan dan hal ini menyangkut pula selektifitas. Jadi bagaimana individu menanggapi dunia luarnya sifatnya selektif. Ini berarti bahwa apa yang datang dari luar tidak semuanya diterima begitu saja, akan tetapi melalui seleksi yaitu mana yang diterima dan mana yang ditolak. Dalam hal ini persepsi individu sangat berpengaruh terhadap tanggapan obyek tersebut.

Mengenai faktor luar atau ekstern yang juga ikut berpengaruh yaitu hal-hal atau keadaan-keadaan yang ada di luar individu yang merupakan rangsangan/stimulus yang membentuk atau mengubah sikap. Kondisi ini bisa secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung misalnya hubungan tersebut langsung antara individu yang satu dengan individu yang lain atau antara individu dengan kelompok. Secara tidak langsung artinya bahwa hubungan tersebut merupakan interaksi hasil budaya manusia, hubungan antar individu atau interaksi dengan teknologi informasi/komunikasi.

Faktor-faktor tersebut tidak sepenuhnya membentuk sikap. Akan tetapi salah satu atau dua faktor saja dapat mempengaruhi sikap seseorang individu. Memang dalam

interaksi sosial seseorang dapat lebih cepat terbentuk sikapnya karena berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Pemahaman dari berbagai konsep tentang sikap tersebut di atas dapat diartikan sebagai hasil sosialisasi atau interaksi seseorang dan bereaksi sesuai rangsangan yang diterimanya. Jika sikap mengarah pada obyek tertentu berarti ada proses penyesuaian diri dan pembentukan sikap.

Kualitas sikap seseorang manajer dalam hal ini ditentukan oleh tingkat kesesuaian dirinya terhadap lingkungan kerja atau budaya organisasi. Pribadi seorang manajer juga ditentukan oleh sikapnya dan banyak memberikan kontribusi terhadap ciri dan corak spesifik kondisi pribadinya dan mempunyai fungsi dan peran tertentu.

Bimo Walgito (1982 : 83) mengutip dan menterjemahkan Se-cord dan Buchman yang diadopsi dari pendapat Kantz menyatakan bahwa fungsi sikap meliputi :

1. Fungsi instrumental atau penyesuaian
2. Fungsi pertahanan ego
3. Fungsi ekspresi nilai
4. Fungsi pengetahuan

Bagi seorang manajer fungsi instrumen atau penyesuaian berkaitan dengan sarana dan tujuan seseorang yang memiliki sikap tertentu karena sikap ini akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi/

manajemen. Sikap merupakan sarana mencapai. Fungsi ini juga disebut fungsi penyesuaian yaitu menyesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai.

Mengenai fungsi pertahanan ego berarti bahwa seseorang mengambil sikap tertentu untuk mempertahankan egonya. Dalam praktik, manajer sering terlibat konflik dan ada kecenderungan mempertahankan egonya.

Dalam hal fungsi ekspresi nilai, memiliki pengertian bahwa sikap merupakan jalan bagi seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya dalam nilai-nilai sistem pada individu dan akan terlihat dari sikap yang dilakukannya.

Perihal fungsi pengetahuan berarti bahwa jika seseorang mempunyai sikap terhadap obyek sikap, menunjukkan pengetahuan atau pemahaman orang tersebut terhadap obyek sikap. Kurangnya pengetahuan atau pemahaman terhadap obyek sikap akan mempengaruhi sikap individu terhadap obyek sikap tersebut.

Menyimak fungsi sikap tersebut di atas maka proses pembentukan dan perubahan sikap bagi manajer kearah sikap positif di pengaruhi oleh beberapa faktor. Walaupun demikian ada beberapa hal yang bisa dilakukan seorang manajer menuju perubahan sikap positif dengan melakukan proses penyesuaian diri, proses adopsi ke-

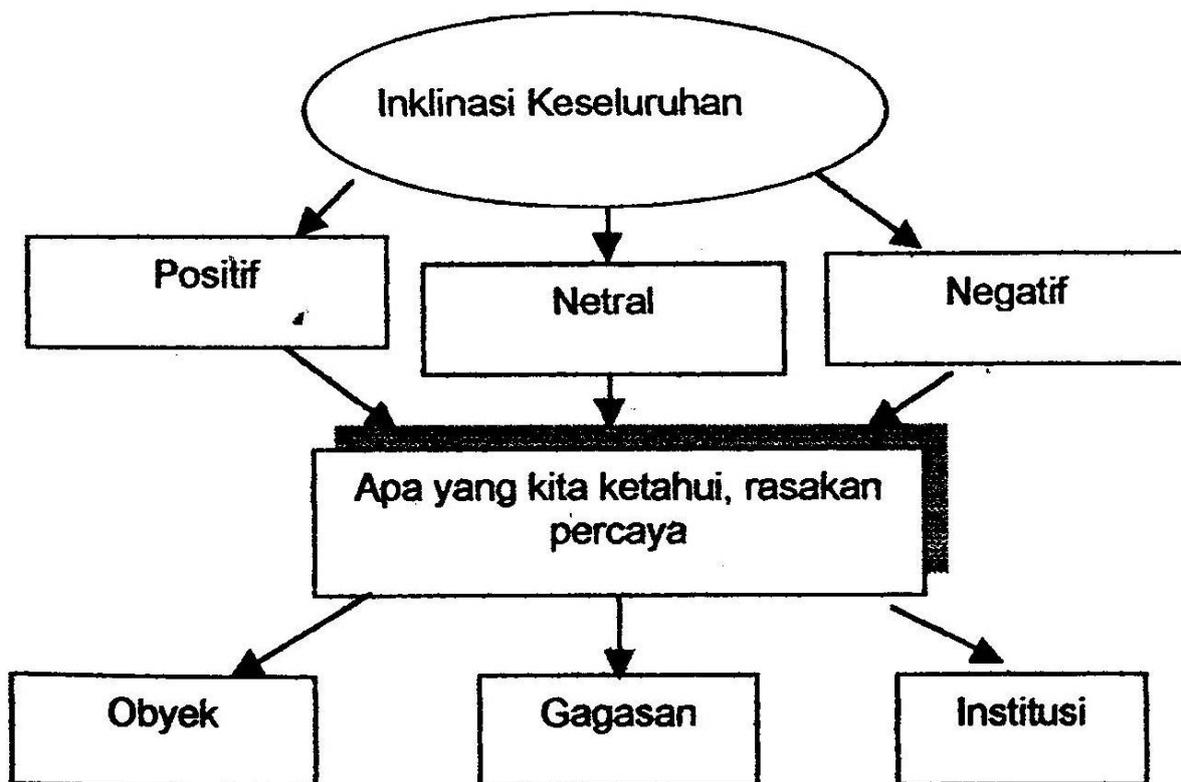
arah yang lebih baik, melalui berbagai pengalaman baik positif maupun negatif, proses dan pengalaman-pengalaman akibat adanya tantangan maupun hambatan.

Pembentukan sikap manajer dapat berkembang kearah sikap positif, apabila memiliki keberanian menghadapi tantangan dan hambatan serta kemampuan untuk menyelesaikannya.

Sarlito Wirawan (1975 : 94) dalam hal ini mengemukakan "bahwa sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dan sikap itu

bisa bersifat positif atau negatif dikatakan positif apabila tindakannya cenderung mendekati menyenangkan, mengharapkan obyek itu dan dikatakan negatif apabila tindakannya cenderung untuk menjauhi, menghindari, membenci dan tidak menyukai obyek itu".

Phil Clements membuat bagan yang menggambarkan bahwa semua sikap mempunyai kesamaan yaitu semua mengarah ke suatu tujuan dan sikap-sikap tersebut mewakili kondisi seseorang secara menyeluruh seperti bagan berikut ini :



Sumber : Phill Clement, 2001 : 20

Dari batasan dan gambaran konsep tersebut di atas memaknai bahwa sikap merupakan tingkat perasaan positif (sikap positif) atau negatif (sikap negatif) yang diekspresikan dalam perilaku. Dengan pengertian lain sikap adalah kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi secara positif atau negatif terhadap suatu obyek atau lingkungan

### **Sikap Positif Sebagai Profil Manajer**

Berkaitan dengan tindakan atau perilaku manusia maka sikap berada pada posisi sentral tindakan manusia. Dalam pemahaman ini sikap manusia merupakan prediktor utama bagi perilaku (tindakan) sehari-hari; walaupun masih ada faktor-faktor lain yaitu lingkungan dan keyakinan seseorang. Jadi kadangkala sikap dapat menentukan tindakan seseorang. Akan tetapi bisa juga terjadi sikap tidak menunjukkan suatu tindakan. Pertimbangan akan dampak positif dan negatif suatu tindakan turut menentukan apakah setiap orang terwujud dalam tindakan nyata atau tidak. Faktor yang mempengaruhi tersebut adalah norma-norma yang ada dalam lingkungan/ organisasi atau-pun masyarakat.

Seseorang yang yakin bahwa tindakan yang akan dilakukan menimbulkan dampak positif bagi dirinya maka akan bersikap cenderung melakukan tindakan tersebut. Sebaliknya jika ia yakin tindakan yang

dilakukan berdampak negatif bagi dirinya maka ia bersikap menolak melakukan tindakan tersebut. Hal ini merupakan keyakinan pribadi. Akan tetapi di samping keyakinan pribadi, keyakinan kelompok juga berperan dalam menentukan tindakan seseorang. Apabila orang tersebut yakin bahwa tindakannya itu diterima atau disetujui kelompok atau lingkungannya maka dia tidak akan melakukannya.

Ariwibowo Prijosaksono dan Marlan Mardianto dalam bukunya *Self Management, 12 Langkah Manajemen Diri* menyatakan bahwa: "sikap positif adalah sikap hidup positif terhadap orang lain/terhadap apapun situasi yang dihadapi harus dimiliki setiap orang. Sikap ini akan membawa orang pada sikap selalu optimis menghadapi kehidupan dan penuh antusiasme dalam melakukan segala hal (Ariwibowo Prijosaksono dan Marlan Mardianto, 2002:242)

Dengan memperhatikan pengertian tersebut di atas, maka seorang manajer perlu menyadari adanya kompleksitas sikap dan bagaimana mewujudkan sikap agar mampu mendukung peran manajer di lingkungan kerjanya.

Berbagai upaya manajer sebagai pemimpin agar memiliki sikap positif perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Di samping itu sudah seharusnya manajer selalu berusaha meningkatkan sikap positif agar kemampuan manajerialnya me-

miliki kesiapan dan tantangan serta meningkatkan kinerjanya sebagai manajer. Sehubungan dengan kualitas manajer John Maxwell dalam buku-nya *The Winning Attitude* yang diku-tip dan diterjemahkan oleh Ariwi-bowo Prijosaksono dan Marlan Mar-dianto menyebutkan 6 teori tentang sikap sebagai berikut :

1. Sikap menentukan tindakan
2. Sikap menentukan hubungan kita dengan orang lain
3. Sikap menentukan keberhasilan dan kegagalan
4. Sikap diawal kegiatan menentukan pencapaian akhir
5. Sikap dapat mengubah masalah menjadi berkah.
6. Sikap yang baik menimbulkan cara pandang positif (2002 : 7)<sup>d</sup>

Apa yang dikemukakan oleh John Maxwell mengandung pengertian : Pertama sikap menentukan tindakan bahwa apabila kita melihat/berpikir negatif maka tindakan seseorang akan negatif, demikian pula sebaliknya.

Kedua, dalam hal hubungan dengan orang lain bahwa sikap yang diperoleh seseorang dari orang lain adalah sikap yang diberikan oleh orang tersebut. Semua orang ingin merasa dihargai, dibutuhkan dan penting adalah hal yang manusiawi. Sikap positif akan memberi nilai tambah kepada orang lain dan sebaliknya

nya mereka juga akan memberikan nilai tambah.

Ketiga, bahwa sikap menentukan keberhasilan dan kegagalan, maknanya apakah sikap seseorang tetap sabar, tekun atau cepat menyerah dalam mencapai tujuan akan menentukan orang tersebut akan sukses, gagal atau berhenti sama sekali.

Keempat, bahwa sikap di awal kegiatan akan menentukan pencapaian hasil akhir maksudnya, bahwa kualitas hasil akhir sebuah tugas dapat diprediksikan dengan bagaimana sesungguhnya manajer menyikapi tugas tersebut pada saat memulainya. Dalam hal ini seorang manajer harus menentukan sikapnya sebelum melaksanakan tugas. Setelah tindakan dilaksanakan dapat dicermati bahwa dampak atau akibatnya akan terjadi berdasarkan sikapnya pada awal tugas tersebut.

Kelima, bahwa sikap dapat mengubah masalah menjadi berkah. Pemahamannya adalah bagaimana seseorang melihat masalah akan menentukan sukses tidak seseorang. Apakah orang tersebut melihat banyak masalah dalam setiap kesempatan/melihat peluang yang datang/melihat banyak peluang atau kesempatan dari setiap masalah yang dihadapinya.

Keenam, bahwa sikap yang baik menimbulkan cara pandang positif. Pengertiannya adalah bahwa sikap yang benar akan selalu mem-

berikan cara pandang yang selalu positif. Pemikiran positif dapat mengubah hidup seseorang dan membuat seseorang berhasil dalam setiap usaha yang diinginkan. Pemikiran positif akan memberikan seseorang rasa percaya diri, penuh inisiatif, tetap gigih dan tegar dalam berusaha, kreatif dan membuat seseorang (manajer) selalu ingin maju, berhasil dan berkembang.

Seseorang dengan kapasitasnya sebagai manajer akan memiliki kemauan kuat meningkatkan kualitas kepemimpinannya. Hal ini didukung oleh sikap positifnya. Kualitas sikap ini merupakan salah satu profil seorang manajer yang berpikir, bersikap dan berperilaku positif dalam menjalankan tugasnya dan sekaligus berdampak meningkatnya kinerja dan mentalitas kerja.

Menurut Patricia Patton dalam bukunya tentang *Emotional Quotience* yang dikutip dan diterjemahkan oleh Magdalena Sukartono menyatakan bahwa ada 6 faktor dasar sikap positif yang menentukan mentalitas kerja yaitu :

1. Ketulusan untuk menciptakan layanan sepenuh hati harus memiliki ketulusan untuk apa yang dilakukannya. Dengan demikian ia tidak akan membedakan, tak berharap mendapatkan imbalan ekstra dan mampu bersikap jujur.
2. Kesenangan. Artinya kita mampu menemukan rasa senang

di tempat kerja, sehingga mampu bersikap riang dan tidak merasa terbebani dengan tugas kita.

3. Kontrol diri. Mampu saling menghormati dan bersikap sabar. Menguasai bahasa tubuh dan teknik berbicara yang benar.
  4. Kebanggaan, kita akan tahu arti dan nilai kerja. Memandang tempat kerja sebagai bagian dari kita. Dengan demikian mampu bersikap antusias, penuh semangat.
  5. Kesiapan artinya kita bersikap dewasa, maupun memisahkan urusan pribadi dengan dinas. Mampu bersikap tegas dan mampu memecahkan masalah.
  6. Ketekunan. Disini kita harus memiliki keyakinan tentang tugas dan pekerjaan kita, tentang tujuan yang kita lakukan juga tentang harapan untuk sukses sehingga dengan ketekunan kita akan mampu menciptakan layanan yang benar dan profesional. Tanpa ketekunan tak mungkin seseorang akan sukses." (Magdalena Sukartono, 2003 : 84).
- Rangkuman keenam faktor dasar sikap positif yang menentukan mentalitas kerja manajer masih dapat ditingkatkan dengan kualitas citra diri positif.

Dalam hal ini James K Van Fleet yang dikutip dan diterjemahkan oleh Samudi Hendra menyebutkan ada 6 karakteristik citra diri positif yaitu "(1) Memiliki rasa percaya diri yang kuat; (2) berorientasi pada ambisi dan sasaran; (3) Terorganisir dengan baik dan efisien; (4) bersikap mampu ; (5) memiliki kepribadian yang menyenangkan; (6) mampu mengendalikan diri (James K. Van Fleet; 1997 : 14-15)

Dari berbagai uraian tersebut di atas ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian seorang manajer agar mampu meningkatkan kualitas dirinya dalam mengembangkan sikap positif sebagai berikut :

- Kemampuan untuk mengenali diri dan lingkungan kerjanya
- Kemampuan membuka diri dan bersikap asertif
- Kemampuan untuk selalu memotivasi diri untuk bersikap positif
- Memiliki komitmen terhadap kemajuan diri pribadi/karier dan organisasi tempat kerjanya.
- Kemampuan mengevaluasi diri dan menerima umpan balik
- Mengembangkan keterampilan manajerial dan profesionalisme
- Memiliki kepercayaan diri yang kuat
- Kemampuan mengendalikan emosi

- Kehidupan religius dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Phill Clement dalam bukunya *Be Positive* (2001; 33-34) diterjemahkan oleh Deborah P. Hutahuruk bahwa dari berbagai proses pembelajaran sikap positif dalam orientasi positif manajemen memberikan pemikiran tambahan sebagai berikut :

- Manajer yang bersikap positif, apabila bermalas-malasan pasti akan mengembangkan memori-memori yang jelek.
- Manajer yang bersikap positif tidak pernah merasa terancam dan tidak harus memanipulasi strategi untuk menyelamatkan posisinya.
- Manajer yang bersikap positif mengembangkan sistem yang memastikan bahwa hasil dapat dimaksimalkan dengan masukan yang minimum.
- Manajer yang bersikap positif, memikirkan kesejahteraan dan kebahagiaan semua stafnya yang bekerja untuknya tanpa dipengaruhi preferensi pribadi tiap individu
- Manajer yang bersikap positif memimpin dengan memberikan contoh.

Dengan demikian bahwa sikap positif bukanlah semata-mata taktik taktik manajemen yang sedang dikembangkan, tetapi merupakan komponen yang sangat esensi da-

lam kemajemukan/kompleksitas keahlian manajemen.

Sikap positif merupakan suatu pendekatan untuk hampir semua tindakan yang dilakukan oleh seorang manajer.

Ada beberapa hal yang perlu disadari dan disikapi oleh seorang manajer yang berpikir positif antara lain sebagai berikut : 1. Sikap dan tindakan yang berhubungan satu dengan yang lain; 2. Perilaku manajer akan mempengaruhi sikap-sikap bekerja orang lain; 3. Banyak indikator sikap potensial yang dapat digunakan seorang manajer; 4. Berfikir mengenai kebutuhan dorongan, insentif dan mengevaluasi apakah hal-hal tersebut mempengaruhi sikap positif; 5. Bahwa kesalahan-kesalahan atau kegagalan dapat diubah menjadi pengalaman belajar yang positif maka diperlukan umpan balik; 6. Bersikap positif terhadap kebutuhan belajar dan pengembangan staf dan selalu belajar serta kebiasaan mengatakan sesuatu yang baik.

### Penutup

Membicarakan pengembangan sikap positif manajer dengan realitas maupun kondisi saat ini maka peningkatan kualitas manajer dan aspek sikap positif sangat penting dan perlu mendapat perhatian penuh.

Seorang manajer dengan kualitas seperti di dalam uraian terdahulu sesuai dengan kapasitas pro-

fesinya memang harus memiliki karakteristik dengan keahlian, kualitas yang senantiasa harus dikembangkan. Karakteristik inilah mampu mengembangkan kualitas seorang manajer yang memiliki jiwa kepemimpinan karena sebagai manajer merupakan model peran bagi pekerja/staf, suka belajar, menyukai perubahan, visioner, waspada terhadap realitas saat ini, berpikir sistematis, antusiasme, realistis dan kemampuan mawas diri.

Dampak positifnya adalah bahwa upaya yang terus menerus tanpa henti mengembangkan sikap positif akan mampu meningkatkan aspek-aspek keahlian manajemen seorang manajer antara lain dalam hal : kepemimpinan, pengelolaan diri sendiri dan orang lain, manajemen waktu, pendelegasian, pemikiran kreatif, hubungan dengan staf dan pihak luar dan pengambilan keputusan

### Daftar Pustaka

- Ariwibowo Prijosaksono & Marlan Mardianto, 2002 *Self Management, 12 Langkah Manajemen Diri*, Jakarta, Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Bimo Walgito, 1982. *Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi*, Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi, UGM.

- Clement Phill, 2001. *Be Positive* (Terj. Deborah P. Hutauruk), Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Gerungan, W.A, 1988. *Psikologi Sosial*, Bandung, PT Eresco.
- Kamp Di, 2001. *The 21<sup>st</sup> Century Manajer* (terj. Andre Wiriadi), Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Magdalena Sukartono, 2003. *Dari Chiken Soup Ke Chaky Soup (Problema Ketenagakerjaan)*, Yogyakarta, Percetakan Andi Offset.

Van Fleet, James K, 1997. *Menggali dan Mengembangkan Kekuatan Tersembunyi di Dalam Diri* (terjemahan. Samudi Hendra), Jakarta, Penerbit Spektrum, Mitra Utama, Prentice-Hall

#### **Biodata Penulis**

Drs. Didi Wahyu Sudirman, MM; Staf Pengajar pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Dunia Usaha; Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta.