**HUBUNGAN ANTARA *GROWTH MINDSET* DENGAN *GRIT* PADA PADA PEGAWAI DPUPR DAERAH X**

Alifia Risqiva Rafif Nabilah, Dr. Alimatus Sahrah, M.Si., MM

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**alifiarisqiva@gmail.com 2alinumby@gmail.com

**Abstrak**

DPUPR merupakan instansi pemerintahan yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan perencanaan dan pelaporan bidang di lingkungan penataan ruang. Banyak sekali tantangan untuk menjalankan tugas dari mulai strategi perencanaan, dana, maupun kejadian di lapangan yang dinamis, sehingga membuat para sumber daya manusia di dalamnya harus memiliki *grit* yang tinggi agar dapat memberikan kemampuan bertahan menghadapi tantangan serta memberikan hasil kerja yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi *grit*, salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini adalah *growth mindset*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada pegawai DPUPR Daerah X. Subjek penelitian sebanyak 58 yang berasal dari berbagai divisi dan telah bekerja minimal satu tahun. Metode pengumpulan data menggunakan Skala *Grit* dan Skala *Growth Mindset*. Analisis data penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.681 (p <0.01), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *growth mindset* dengan *grit*. Sumbangan efektif yang diberikan *growth mindset* sebesar 46.4% terhadap *grit*.

**Kata kunci:** *grit*, *growth mindset*, karyawan, instansi pemerintah

**Abstrack**

DPUPR is a government agency that is responsible for coordinating planning and reporting in the field of spatial planning environment. There are so many challenges to carry out tasks ranging from planning strategies, funds, and events in the dynamic events field, thus making the human resources in it must have high grit in order to provide the ability to survive challenges and provide optimal work results. Many factors affect grit, one of which is used in this study is the growth mindset. This study aims to determine the relationship between growth mindset and grit in Regional X DPUPR employees. There were 58 research subjects who came from various divisions and had worked for at least one year. The data collection method uses the Grit Scale and the Growth Mindset Scale. Analysis of research data using the product moment correlation technique. The correlation coefficient (rxy) is 0.681 (p < 0.01), so the hypothesis in this study can be accepted. This means that there is a very significant positive relationship between the growth mindset and grit. The effective contribution given by the growth mindset is 46.4% of grit.

**Keywords:** grit, growth mindset, employees, government agencies

**PENDAHULUAN**

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) merupakan instansi pemerintahan yang memiliki tugas untuk menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan program, keuangan, kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat serta pengkoordinasian perencanaan dan pelaporan bidang di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR, 2021).

Rizkia, Hakim, dan Falatehan (2020) menjelaskan bahwa tidak semua pegawai DPUPR dapat menjalankan perannya dengan baik karena masyarakat masih belum memiliki kepuasan tenang tata ruang kota, jalanan, maupun bangungan seperti sekolah dan lain sebagainya yang masih terlihat harus di benahi. Selain itu, DPUPR juga belum mampu untuk mengelola anggara dengan optimal. Dilain sisi, anggapan DPUPR dalam buku profil tentang laporan administratif menjelaskan bahwa banyak sekali tantangan untuk menjalankan tugas-tugas dan memenuhi tuntutan masyarakat. Salah satunya, pada kasus tantangan penanganan jalan, selain dengan keterbatasan anggaran pembangunan dan pemeliharaan jalan, disebabkan juga oleh disiplin pengguna jalan seperti penggunaan kendaraan yang melebihi muatan yang diijinkan, kejadian bencana alam yang menyebabkan kerusakan jalan, dan masih perlu ditingkatkannya kompetensi pelaksana proyek (DPUPR, 2019).

Agustomi, Prabowo, dan Agustiawan (2020) menyatakan bahwa pemilihan pelaksana proyek yang tepat ditentukan oleh para pegawai DPUPR terkait, sehingga pegawai harus benar-benar penuh kesungguhan untuk menjalankan pekerjaan karena menyangkut kepentingan masyarakat. Qomariyan dan Praptiestrini (2021) berpendapat ketika pegawai DPUPR tidak memiliki kesungguhan dalam menjalani pekerjaan maka kebijakan yang dibuat tidak akan tepat sasaran bahkan hanya mengutamakan kepentingan pribadi sehingga sulit untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Larkin (2016) menjelaskan seseorang akan bersungguh-sungguh untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, jika dirinya memiliki *grit* yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas.

Kamphoff (2017) berpendapat bahwa *grit* yang ada dalam diri seseorang membuatnya mampu bertahan dalam situasi yang menyulitkan, bersungguh-sungguh memberikan hasil berkualitas, dan bersedia meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keberhasilan diri dan organisasi lebih cepat. *Grit* ini dapat dimiliki siapa saja (Duckworth & Gross, 2015). Salah satunya, *grit* juga dapat dimiliki oleh subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai DPUPR. Schmitt dan Highhouse (2013) berpendapat ketika permasalahan *grit* ada dalam diri seseorang maka menimbulkan kurangnya dedikasi, menurunya produktifitas, dan seseorang mudah melepaskan diri dari peran kerja artinya tidak bersedia membuat perusahaan mencapai keberhasilan. Menurut Jachimowicz, Wihler, dan Galinsky (2017) apabila permasalah *grit* belum juga terselesaikan dengan baik maka dampak yang terjadi membuat seseorang mudah menyerah ketika terjadi kesulitan, fokus kerja menurun, kinerja menurut, bahkan sulit bersedia memberikan kemampuan terbaik untuk meraih keberhasilan.

*Grit* adalah ketekunan seseorang dalam bertahan untuk mencapai tujuan, sehingga mampu menghadapi berbagai rintangan yang dapat menghambatnya dan berusaha mencapai tujuan (Duckworth, 2016).Halliday, Walker, Vig, Hines, dan Brecknell (2017) berpendapat bahwa *grit* adalah kemampuan seseorang untuk bertahan selama kesulitan dan terus melakukan upaya terbaik dalam mencapai harapan yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan Suryani (2020) perihal persoalan *grit* yang dilakukan kepada 60 pegawai pemerintah menunjukkan hasil bahwa 18% pegawai berada dalam kategori *grit* yang tinggi, 23% kategori sedang, dan 57% kategori rendah. Hasil survei yang dilakukan oleh Narni (2021) tentang *grit* pada karyawan menunjukkan bahwa dari keseluruhan partisipan yaitu berjumlah 60 diperlihatkan bahwa partisipan yang berada dalam kategori tinggi sebesar 13%, kategori sedang sebesar 37%, dan partisipan yang berada dalam kategori rendah sebesar 50%. Dari data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat sumber daya manusia di Indonesia yang masih memiliki permasalahan *grit*.

Harapannya seseorang memiliki *grit* di dalam dirinya karena *grit* dapat membuat seseorang bekerja keras menghadapi tantangan, dapat mempertahankan usaha dan minat meski dihadapkan kegagalan pada prosesnya demi mencapai tujuan (Duckworth & Gross, 2015). Akbag dan Ümmet (2017) berpendapat bahwa seseorang yang hidup menggunakan *grit* maka dirinya akan mampu menghapus setiap hambatan yang datang dan tanpa mengeluh dan mampu menunjukkan ketekunan mengerjakan tugas-tugasnya untuk terselesaikan dengan baik walaupun banyak rintangan yang menghadangnya. LeBoeuf (2011) menyatakan bahwa *grit* berperan penting bagi organisasi karena *grit* menjadikan seseorang terus berusaha memberikan performa terbaik yang dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan. Larkin (2016) menjelaskan bahwa permasalah *grit* bersifat urgen untuk diteliti karena ketika seseorang kurang gigih dalam menjalani pekerjaan maka akan mudah lelah dalam bekerja, rendahnya antusiasme menunjukkan hasil terbaik, dan tidak bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.

*Growth mindset* adalah pola pikir berkembang dan maju karena seseorang memiliki pemikiran dan keyakinan kuat yang menganggap tantangan sebagai pengembangan diri sehingga memperlakukan tantangan sebagai kesempatan untuk belajar tentang hal baru (Amba, 2019). Moore dan Glasgow (2017) menyatakan *growth mindset* adalah pemikiran yang menganggap bahwa bakat bukanlah modal utama meraih kesuksesan karena diperlukan juga usaha serta kerja keras untuk meraihnya, karena kemampuan dapat berubah dan tumbuh berkembang.

Jex (2017) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *grit* yaitu *image, growth mindset*, *autonomy,* dan *leadership.* Dari uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti memilih faktor *growth mindset*. Campbell (2019) menyatakan bahwa *growth mindset* membuat seseorang berpikir bahwa bakat bukanlah hal utama yang dapat mensukseskannya melainkan kerja keras dan usaha untuk belajar juga merupakan komponen terbesar dalam mencapai keberhasilan, sehingga seseorang yang memiliki pola pikir tersebut dapat menumbuhkan kegigihan *(grit)* seseorang untuk mampu bertahan dalam tekanan dan tekun untuk melakukan berbagai upaya yang dapat memberikan hasil maksimal.Hal didukung juga dengan hasil penelitian Hochanadel dan Finamore (2015), Wahidah dan Royanto (2019), serta Mas’udah (2019) yang menunjukkan bahwa *growth mindset* merupakan salah satu faktor dominan yang dapat mempengaruhi terjadinya *grit.* Oleh karena itu, *growth mindset* menjadi variabel bebas dalam penelitian ini.

*Growth mindset* merupakan sebuah pola pikir berkembang dan maju karena seseorang memiliki pemikiran dan keyakinan kuat yang menganggap tantangan sebagai pengembangan diri, maka memperlakukan tantangan sebagai kesempatan untuk belajar tentang hal baru (Amba, 2019). Moore dan Glasgow (2017) menyatakan bahwa *growth mindset* adalah pemikiran seseorang yang menganggap bahwa bakat bukanlah modal utama meraih kesuksesan karena diperlukan juga usaha serta kerja keras untuk meraihnya karena kemampuan dapat berubah dan tumbuh berkembang. Amba (2019) menjelaskan tiga aspek *growth mindset*, yaitu pertama memiliki *passion* ialah seseorang yang menyadari bahwa ketika dirinya kurang berbakat, namun seseorang tetap bisa mengejarnya dengan *passion* atau gairah yang tinggi. Kedua, aspek mengambil tindakan ialah seseorang yang menyadari bahwa ketakutan hanya akan mengacaukan emosi sehingga seseorang akan mengatasinya dengan cara cepat bertindak. Ketiga, aspek improvisasi ialah seseorang yang cenderung menyukai tantangan, sehingga halangan justru membuatnya bersyukur dan memiliki kesempatan untuk mengevaluasi diri.

Hochanadel dan Finamore (2015) menjelaskan bahwa *growth* sebagai pola pikir berkembang yang membuat seseorang terpacu untuk terus belajar agar dapat meningkatkan kemampuannya walaupun dirinya tidak memiliki bakat seperti orang lain. Miller (2017) berpendapat seseorang yang memiliki *growth mindset* akan menyadari ketika dirinya harus mengerjakan tugas-tugas yang rumit namun tugas tersebut dirasa bukan keterampilan utama yang dimiliki, maka seseorang akan menunjukkan pemikiran bahwa tugas yang sulit akan dapat terselesaikan secara optimal jika dibarengi dengan usaha sehingga dirinya akan lebih gigih (*grit*) untuk melaksanakan tugas-tugas yang menantang. Hal ini didukung hasil penelitian Narni (2021) yang menunjukkan *growth mindset* mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 41,1% terhadap *grit*.s

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalampenelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada pegawai DPUPR Daerah X ?”

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai DPUPR berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 58. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling*.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala *Grit* dan Skala *Growth Mindset*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Grit* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.835. dan Skala *Growth Mindset* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.850. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada pegawai DPUPR Daerah X. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.681 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *growth mindset* dengan *grit*, sehingga semakin tinggi *growth mindset* maka semakin tinggi pula *grit* dansebaliknya semakin tinggi *growth mindset* maka semakin tinggi pula *grit*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Narni (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *growth mindset* dengan *grit*, sehingga hasil penelitian tersebut memperlihatkan ketika *growth mindset* semakin tinggi maka seseorang memiliki pemikiran jika setiap pekerjaan yang sulit dapat terselesaikan dengan usaha, sehingga akan menumbuhkan *grit* yang semakin tinggi. Sebaliknya, *growth mindset* yang semakin rendah membuat seseorang memandang tidak mampu mengerjakan tugas yang rumit dan hanya bakatlah yang mampu menyelesaikan itu semua sehingga akan menurunkan *grit* dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian Mas’udah (2019) menunjukkan bahwa *growth mindset* merupakan variabel yang dapat berhubungan dengan seberapa besar *grit* yang ada dalam diri seseorang*.* Hasil penelitian Wahidah dan Royanto (2019) memperlihatkan bahwa ada hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* karena *growth mindset* berpengaruh terhadap perubahan kepercayaan seseorang mengenai tugas-tugas sehingga kondisi tersebut dapat menimbulkan kegigihan (*grit*) sebagai usaha mencapai keberhasilan walaupun dihadang dengan banyak rintangan. .

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kategorisasi Skala *Grit* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 21% (12 subjek), kategori sedang sebesar 34% (20 subjek), dan kategori rendah sebesar 45% (26 subjek). Skala *Growth Mindset* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 19% (11 subjek), kategori sedang sebesar 29% (17 subjek), dan kategori rendah sebesar 52% (30 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *grit* dan *growth mindset* dalam kategori rendah. Menurut Tang, Wang, Guo, dan Aro (2019) *growth mindset* yang rendah membuat seseorang menganggap bahwa ketika dirinya kurang berbakat maka menganggap usaha akan sia-sia, sehingga dapat menurunkan tingkat *grit* dalam diri seseorang dengan mudah menyerah dan tidak mau memberikan kesungguhan mencapai keberhasilan. Amba (2019) menjelaskan tiga aspek *growth mindset* yaitu memiliki *passion*, mengambil tindakan, improvisasi.

Memiliki *passion* merupakan aspek yang didefinisikan sebagai pemikiran seseorang bahwa ketika dirinya kurang berbakat maka bakat tersebut sulit untuk dapat ditingkatkan (Amba, 2019). Halvorson, dkk. (2016) berpendapat jika seseorang yang memiliki aspek *passion* rendah akan menunjukkan pola berpikir bahwa dirinya tidak berbakat dan hanya diam saja atau pasrah dengan keadaannya, sehingga keadaan tersebut menurunkan aktivitas mencari informasi tentang bakatnya yang dapat membuat *grit* semakin rendah. Duckworth (2016) menyatakan perilaku *grit* yang rendah ditunjukkan dengan mudah menyerah, tidak bersedia memberikan kesungguhan mencapai keberhasilan, dan mudah putus asa ketika dihadapkan peristiwa buruk.

Mengambil tindakan merupakan aspek yang didefinisikan sebagai kesadaran seseorang bahwa ketakutan akan mengacaukan emosi sehingga hal tersebut harus diatasi dengan tindakan (Amba, 2019). Menurut Dennis (2016) menjelaskan seseorang yang memiliki aspek mengambil tindakan yang rendah akan menunjukkan perilaku lamban dalam mengambil tindakan, mudah menyalahkan diri sendiri, dan larut pada ketakutan yang dihadapinya, sehingga ketakutan tersebut membuat *grit* seseorang semakin rendah. Menurut Tang, dkk. (2018) *grit* yang rendah ditunjukkan dengan perilaku seseorang yang sulit memberikan usaha mencapai keberhasilannya, tidak mampu bertahan ketika ada hambatan, dan kualitas kerja semakin menurun.

Improvisasi merupakan aspek yang didefinisikan sebagai pemikiran seseorang yang menganggap bahwa tantangan sebagai kesempatan untuk untuk memperbaiki keadaan (Amba, 2019). Lee (2018) menyatakan ketika seseorang yang memiliki aspek improvisasi rendah maka akan menunjukkan bahwa tantangan sebagai hal yang menyulitkannya dan tidak mau belajar dari tantangan, sehingga seseorang yang mudah menyalahkan diri sendiri akan sulit menunjukkan *grit* yang dimiliki. Duckworth (2016) menjelaskan *grit* yang rendah akan ditunjukkan seseorang dengan perilaku yang tidak mampu bertahan di situasi merugikan, sulit bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas, dan rendahnya dedikasi meraih tujuan.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *growth mindset* dengan *grit* pada pegawai DPUPR Daerah X. Artinya, semakin tinggi *growth mindset* membuat pegawai memiliki pola pikir bahwa setiap pekerjaan yang sulit dapat terselesaikan dengan mencari berbagai informasi dan kerja keras, sehingga pola pikir berkembang membuatnya mampu bertahan dan tetap gigih ketika menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Sebaliknya, semakin rendah *growth mindset* menjadikan pegawai sulit bersedia mengembangkan kemampuannya dan menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan tugas yang berat, sehingga pola pikir tersebut menjadikannya tidak bersungguh-sungguh mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga menunjukan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.46.4 maka dapat dikatakan bahwa variabel *growth mindset* memberikan sumbangan efektif sebesar 46.4% terhadap variabel *grit* dan sisanya 53.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SARAN**

1. Bagi Subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian ini menunjukan sebagian besar subjek memiliki *grit* dalam kategori rendah maka sebaiknya dapat meningkatkannya yaitu dengan peran *growth mindset* yang ada dalam diri seperti mulailah membangun pola pikir bahwa setiap tugas yang rumit dapat terselesaikan dengan usaha yang maksimal, menimbang terlebih dahulu dampak yang terjadi ketika melakukan tindakan, lebih banyak berdiskusi dengan orang lain sebagai upaya mengembangkan kemampuan, dan harus optimis ketika terjadi permasalahan pasti dapat diselesaikan.

1. Bagi Pihak Instansi DPUPR

Bagi instansi, disarankan untuk lebih memperhatikan *grit* para sumber daya manusia yang ada di DPUR agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal melalui penanaman *growth mindset* dapat berupa pelatihan, workshop, seminar, maupun strategi manajemen sumber daya manusia lainnya.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *image* (pandangan), otonomi, kepemimpinan, harga diri, kepuasan kerja, hubungan yang positif, dan kompensasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbağ, M., & Ümmet, D. (2017). P*redictive role of grit and basic psychological needs satisfaction on subjective well-being for young adults. Journal of education and practice, 8*(26), 127-135.

Amba, J. (2019). *Mindset therapy.* Jawa Tengah: Caesar Media Pustaka Dennis (2016)

Akbağ, M., & Ümmet, D. (2017). Predictive role of *grit* and basic psychological needs satisfaction on subjective well-being for young adults*. Journal of education and practice, 8*(26), 127-135.

Amba, J. (2019). *Mindset therapy.* Jawa Tengah: Caesar Media Pustaka.

Agustomi, E., Prabowo, D.A., & Agustiawan, E. (2020). Penyusunan simtraba (sistem informasi manajemen tata ruang dan tata bangunan) DPUPR Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Informatika Upgris, 6*(2), 51-58.

Campbell, A. (2019). *Effects of gr ects of growth and fix owth and fixed mindset on leaders' beha ed mindset on leaders' behavior during vior during interpersonal interactions.* Theses and Dissertations: The Graziadio Business School Pepperdine University.

Duckworth, A.I. (2016). *The power of passion and perseverance*. Vermilion : United Kingdom.

Duckworth, A.I., & Gross, J.J. (2015). Self-control and *grit*: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science, 23*(5), 319-325.

Dweck, C. (2016). *Mindset: Mengubah pola berpikir untuk perubahan besar dalam hidup anda*. Tangerang Selatan : BACA.

DPUPR. (2019). *Buku Profil DPUPR*. Diakses tanggal 04 November 2021 dari <http://dpupr.cilacapkab.go.id/wp-content/uploads/2019/11/buku-profil-DPUPR-2019-with-cover.pdf>.

DPUPR. (2021). *Tugas pokok dan Fungsi DPUPR*. Diakses tanggal 04 November 2021 dari https://www.pu.go.id/ PU.

Halliday, L., Walker, A., Vig, S., Hines, J., & Brecknell, J. (2017). *Grit* and burnout in UK doctors: a cross-sectional study across specialties and stages of training. *Postgraduate Medical Journal, 93*(1101),389-394

Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015).Fixed And Growth Mindset In Education And How *Grit* Helps Students Persist In The Face Of Adversity. *Journal of International Education Research, 11*(1), 47-50.

Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why *grit* requires perseverance and *passion* to positively predict performance. Psychology and Cognitive Sciences Journal, 115(40), 9980-9985.

Jex, S.M. (2017). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Kamphoff, C. (2017). *Beyond grit: Ten powerful practices to gain the high-performance edge.* Minneapolis, USA : Wise Ink.

Larkin, P. (2016). Does *grit* influence sport-specific engagement and perceptual-cognitive expertise in elite youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(2), 129-138.

LeBoeuf, M. (2011). *10 strategi manajemen terdahsyat di dunia*. Jakarta : Tangga Pustaka

Mas’udah, I. (2019). *Pengaruh growth mindset terhadap grit akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi*. Diakses tanggal 16 September 2021 dari <https://lib.unnes.ac.id/33657/>.

Miller, C.A. ( 2017). *Getting Grit: The Evidence-Based Approach to Cultivating Passion, Perseverance, and Purpose*. US: Sounds True

Moore, J., & Glasgow, H. (2017). *The Growth Mindset : A Guide to Professional and Personal Growth*. US : CreateSpace Independent Publishing Platform

Rizkia, T., Hakim, D.B., & Falatehan, F. (2020). Strategi Optimalisasi Penyerapan Anggaran Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor The Strategy of Budget Disbursement Optimization in The Agency of Public Works and Spatial Planning of Bogor Regency. *Jurnal Manajemen Agribisnis, 8*(2), 165-175.

Schmitt, N.W., & Highhouse, S. (2013). *Industrial and organizational psychology.* Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Suryani, D. (2020). *Hubungan antara grit dengan work engagement pada pegawai badan pertahanan nasional (Bpn) Kabupaten Sleman*. Diakses tanggal 04 November 2021 dari https://library.mercubuana-yogya.ac.id/index.php?p=show\_detail&id=26801&keywords=hubungan+antara+*grit*+dengan+work+engagement.

Qomariyan, S., & Praptiestrini. (2021). Kinerja karyawan dpupr kabupaten sragen. *Economics, Social and Humanities Journal (Esochum), 1*(1), 29-44.

Willis, N. (2019). *Growth mindset: A practical guide*. UK: [Bloomsbury Publishing](https://www.google.co.id/search?hl=en&gbpv=1&dq=growth+mindset&printsec=frontcover&q=inpublisher:%22Bloomsbury+Publishing%22&tbm=bks&sa=X&ved=2ahUKEwj-3_229Ij0AhXC8HMBHS48B6wQmxMoAHoECB4QAg&sxsrf=AOaemvIjXrd2SaxgS0xfPjdFQSut07ki-Q:1636379434108).