

Psikoedukasi Pengembangan Diri pada Anggota Organisasi Pemuda Muhammadiyah-Nasyiatul Aisyiyah (PM-NA) Balecatur

Sri Muliati Abdullah^{*1}, Narastri Insan Utami², Malida Fatimah³

^{1,2,3}Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹Program Studi Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

^{2,3}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*e-mail: srimaliati@mercubuana-yogya.ac.id¹, narastri@mercubuana-yogya.ac.id², malida@mercubuana-yogya.ac.id³

Received:
22.06.2023

Revised:
11.07.2023

Accepted:
20.07.2023

Available online:
25.07.2023

Abstract: *Being part of an organization is one of the forms of self-development that individuals can engage in within the community. However, the positive impact of participation in the organization is not accompanied by the active involvement of its new members. This service aims to implement self-development psychoeducation for the members of the Muhammadiyah-Nasyiatul Aisyiyah Youth Organization (PM-NA) in Balecatur. The psychoeducation approach is utilized through two types of training: membership training and self-organization training. The psychoeducation entails strengthening the organization's vision and mission, organizational commitment, goal setting, needs pyramid analysis, optimizing needs, and the practice of creating programs based on organizational problems. Pretest and posttest comprehension assessments are employed during the service to measure the participants' increased understanding after attending the training. The results of the service demonstrate a significant improvement in the participants' comprehension following the training. In conclusion, self-development psychoeducation positively influences the participants' understanding of membership and self-organization within PM-NA Balecatur*

Keywords: *nasyiatul aisyiyah, pemuda muhammadiyah, self-development, psychoeducation*

Abstrak: Menjadi bagian dari organisasi adalah salah satu bentuk pengembangan diri yang bisa dilakukan individu di masyarakat. Sayangnya, dampak positif keikutsertaan dalam organisasi tidak diiringi dengan keaktifan para anggota barunya. Pengabdian ini bertujuan untuk menerapkan psikoedukasi pengembangan diri bagi anggota Organisasi Pemuda Muhammadiyah-Nasyiatul Aisyiyah (PM-NA) Balecatur. Metode pendekatan psikoedukasi digunakan melalui dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan keanggotaan dan pelatihan diri-organisasi. Psikoedukasi melibatkan penguatan visi dan misi organisasi, komitmen organisasi, penetapan tujuan, analisis piramida kebutuhan, optimalisasi kebutuhan, dan praktik pembuatan program berdasarkan masalah organisasi. Pada kegiatan pengabdian terdapat pretest dan postes pemahaman sebagai alat ukur untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan. Kesimpulannya, psikoedukasi pengembangan diri berpengaruh positif dalam meningkatkan pemahaman peserta dalam keanggotaan dan diri-organisasi PM-NA Balecatur

Kata kunci: *nasyiatul aisyiyah, pemuda muhammadiyah, pengembangan diri, psikoedukasi*

1. PENDAHULUAN

Lingkungan ekonomi, teknologi, dan politik yang bergejolak saat ini menuntut seorang untuk terus beradaptasi dan merespons secara efektif terhadap keadaan yang selalu berubah (Sullivan & Page, 2020). Para pemuda dituntut aktif untuk terus belajar baik di lingkungan sekolah maupun aktif di luar sekolah untuk melakukan pengembangan diri. Banyak aspek yang perlu dikembangkan baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Menteri Pertahanan Ryamizard Ryacudu (Republika, 2015) mengatakan pemuda sebagai generasi penerus bangsa harus mampu menjadi duta Ketahanan Negara dengan melibatkan diri pada aktivitas organisasi masyarakat. Senada dengan pernyataan tersebut, Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Marwan Jafar (Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2015) menghimbau pemuda mengambil peran sebagai pemberdaya karakter dengan menjadi tuntunan dari pengembangan karakter bangsa yang positif.

Pentingnya peran pemuda dalam pembangunan atau kemajuan suatu negara tidak bisa diabaikan. Pemuda menjadi harapan untuk menjalankan berbagai aspek kehidupan seperti demokrasi, bisnis, teknologi, dan ilmu kedokteran. Kemiskinan, pengangguran, pemanasan global, dan polusi berbagai macam menjadi masalah serius yang tengah menghadang. Semua permasalahan

tersebut perlu diatasi oleh generasi mendatang. Tantangan-tantangan di masa depan juga dapat dihadapi oleh generasi berikutnya, seperti yang telah terbukti dalam sejarah (Bhangaokar, et.al, 2012)

Pemuda Indonesia memegang peran sentral dalam membangun masa depan bangsa. Oleh karena itu, penting bagi pemuda untuk aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi. Salah satu bentuk keterlibatan pemuda dalam aktivitas organisasi adalah melalui keanggotaan di organisasi luar kampus, yang merupakan wadah untuk pengembangan diri baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Di wilayah Balecat, organisasi Pemuda Muhammadiyah-Nasyiatul Aisyiyah (PM-NA) hadir sebagai salah satu organisasi pemuda yang aktif. PM-NA merupakan bagian dari Muhammadiyah yang merupakan organisasi sosial keagamaan di Indonesia dengan fokus pada pembinaan pemuda dan pemudi dengan nilai-nilai Islam dan nasionalisme (Nasyiatul Aisyiyah, 2022; Pemuda Muhammadiyah, 2021).

Keterlibatan pelajar, mahasiswa, atau pemuda dalam organisasi di luar kampus dan di daerah rumahnya merupakan suatu aktivitas yang perlu didukung secara aktif. Mengambil peran sebagai anggota atau pengurus dalam organisasi ini membawa berbagai manfaat bagi individu dan masyarakat secara luas. Pertama, keterlibatan dalam organisasi memungkinkan individu untuk mengembangkan berbagai keterampilan sosial, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Melalui kerjasama dalam tim, pemuda dapat belajar menghargai perbedaan, meningkatkan kemampuan berkomunikasi, dan mengembangkan inisiatif untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, berpartisipasi dalam organisasi juga memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang tertentu, seperti kepemimpinan, manajemen acara, atau advokasi.

Manfaat lainnya adalah pembentukan karakter yang kuat dan pemberdayaan diri. Dalam organisasi, pemuda diajak untuk menghadapi berbagai tantangan dan mengambil tanggung jawab, yang dapat membangun kepercayaan diri dan ketahanan mental. Selain itu, keterlibatan dalam organisasi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Pemuda menjadi lebih peka terhadap berbagai isu sosial dan lingkungan yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari, dan dapat berkontribusi dalam upaya memecahkan masalah-masalah tersebut melalui berbagai kegiatan dan program organisasi.

Bagi masyarakat, keterlibatan pemuda dalam organisasi juga memiliki dampak positif yang signifikan. Organisasi pemuda seringkali menjadi agen perubahan dalam masyarakat, melakukan berbagai kegiatan sosial, pendidikan, dan lingkungan yang memberikan manfaat bagi komunitas sekitar. Misalnya, mereka dapat mengadakan program bakti sosial, kampanye kesadaran lingkungan, pelatihan keterampilan untuk masyarakat, dan berbagai kegiatan lainnya yang berfokus pada pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat.

Namun sayangnya, banyak pemuda yang belum terlibat penuh untuk aktif di organisasi luar kampus. Salah satu contohnya adalah organisasi yang menjadi mitra kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah Pemuda Muhammadiyah -Nasyiatul Aisyiyah (PM-NA) Balecat.

Berdasarkan hasil Focus Group Discussion (FGD) dengan beberapa pengurus organisasi PM-NA Balecat, ditemukan beberapa masalah yang perlu diatasi. Saat ini, anggota yang terdaftar dalam PM-NA berjumlah 50 kader pemuda dan pemudi, namun hanya sedikit yang aktif untuk mengikuti kegiatan-kegiatannya. Kehadiran anggota dalam rapat besar juga menunjukkan angka yang belum maksimal, hanya 25-30 anggota yang hadir. Salah satu kendala utama adalah kesibukan studi dan kuliah yang seringkali menjadi alasan bagi anggota untuk tidak mengikuti kegiatan. Para pemuda lebih memilih kegiatan non-organisasi seperti olahraga daripada menjalani program dari organisasi.

Teridentifikasi empat permasalahan utama dalam organisasi PM-NA Balecat, yaitu komitmen organisasi, kohesivitas antar anggota, goal setting kader, dan manajemen diri. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, diperlukan solusi yang tepat dalam bentuk Psikoedukasi, dengan menyelenggarakan dua sesi pelatihan, yaitu Pelatihan Keanggotaan (sesi 1) dan Pelatihan Diri-Organisasi (sesi 2). Pelatihan ini akan berlangsung dalam satu waktu selama 1 hari, namun materi akan terpilah menjadi dua sesi.

Tujuan dari pelatihan ini adalah meningkatkan jiwa keanggotaan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan tentang diri-organisasi bagi para anggota PM-NA Balecatur. Diharapkan bahwa pelatihan ini akan memberikan dampak positif dengan meningkatkan partisipasi aktif anggota dalam kegiatan organisasi PM-NA, sehingga organisasi dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi anggota dan masyarakat.

Dengan adanya solusi permasalahan ini, diharapkan PM-NA Balecatur dapat menjadi lebih kuat dan memiliki kontribusi yang lebih positif dalam membangun karakter pemuda sebagai agen perubahan untuk masyarakat dan bangsa. Semoga pengabdian ini memberikan hasil yang bermanfaat dan memberdayakan pemuda dalam menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang.

2. METODE

Proses pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat menggunakan pendekatan psikoedukasi terhadap anggota PM-NA Balecatur. Aktivitas yang dilakukan pada kegiatan pengabdian masyarakat ini diawali dengan asesmen awal berupa FGD (*focus group discussion*) terhadap kondisi organisasi yang selanjutnya hasil dari asesmen tersebut menjadi dasar acuan (*baseline*) dalam pelaksanaan aktivitas pengabdian masyarakat selanjutnya. Adapun bentuk kegiatan yang dilakukan antara lain:

1. Assesmen: *focus group discussion* (FGD) dan kuesioner
2. Intervensi :
 - a. Pelatihan keanggotaan
 - b. Pelatihan diri-organisasi

Pemetaan terhadap masalah yang dihadapi organisasi terutama bagi anggotanya dilakukan melalui dua cara, yang pertama adalah FGD dan kedua adalah pengisian lembar kuesioner untuk melihat pengetahuan peserta yang juga sebagai bentuk pretest. Kuisisioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi pribadi seperti sikap, opini, harapan, dan keinginan responden (Pujiastuti, 2014).

Selanjutnya aktivitas diskusi dan penyampaian materi dalam bentuk psikoedukasi dan pelatihan pada pengabdian masyarakat yang dilaksanakan secara luring dengan tetap menerapkan standar protokol kesehatan yang ketat. Aktivitas ini dilakukan dengan prinsip pembelajaran partisipatif yang terdiri atas beberapa bentuk kegiatan yang dilaksanakan antara lain:

1. Games
Games diberikan sebagai upaya untuk memotivasi peserta agar dapat terlibat dalam kegiatan psikoedukasi dan pelatihan secara penuh dari awal hingga akhir.
2. Ceramah (psikoedukasi dan pelatihan)
Metode ceramah pada pengabdian masyarakat ini merupakan aktivitas penyampaian materi dari narasumber atau pengabdian kepada anggota organisasi PM-NA. Metode ini bersifat komunikasi satu arah dan dianggap cukup efektif untuk menyampaikan materi baru kepada peserta (Majid, 2006). Aktivitas ini akan dilaksanakan pada awal kegiatan. Adapun materi yang disampaikan oleh pengabdian dengan metode ceramah ini antara lain:
 - a. Visi dan Misi Organisasi
 - b. Komitmen Organisasi
 - c. Goal Setting
 - d. Piramida Kebutuhan
 - e. Optimizing Benefit
3. Diskusi
Metode diskusi ini dilaksanakan setelah pelaksanaan ceramah yang memungkinkan peserta untuk dapat berinteraksi secara langsung dengan pengabdian atau narasumber tentang masalah yang dihadapi ataupun materi yang telah disampaikan. Aktivitas ini bersifat komunikasi dua arah (Hasibuan & Moedjiono, 1986). Diskusi dilakukan pada setiap materi yang diberikan, sehingga peserta dapat langsung bertanya jika ada materi yang kurang dipahami.

4. Aplikasi

Pada akhir sesi peserta diminta untuk mengaplikasikan semua materi ceramah yang telah diberikan dalam bentuk membuat rancangan program. Rancangan program yang dibuat didasarkan pada masalah yang ada pada organisasi saat ini dan menggunakan metode *goal setting* maupun piramida kebutuhan dalam analisisnya, sehingga peserta dapat langsung mengaplikasikan materi yang sudah didapatkan.

5. Posttest

Setelah diberikan ceramah dan adanya diskusi, peserta kembali diberikan lembar kuesioner untuk mengetahui ada tidaknya perubahan pemahaman peserta.

Berikut ini adalah bagan alur metode yang dilakukan dalam pengabdian pada diagram 1 dibawah ini

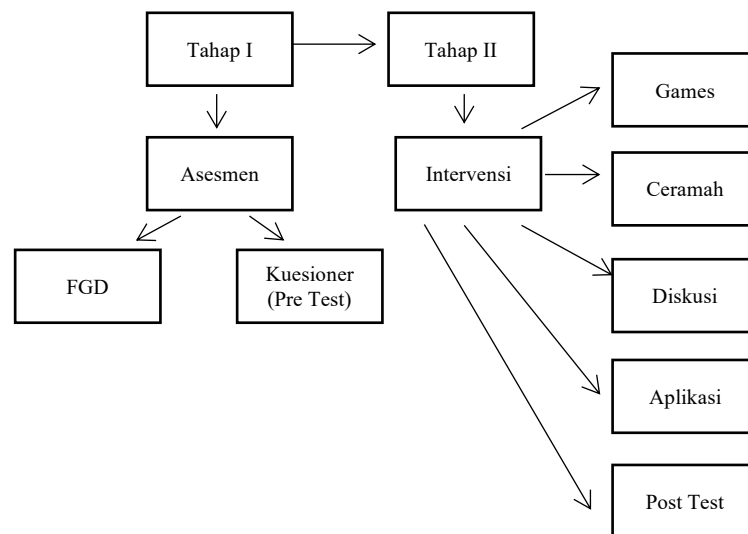


Diagram 1. Bagan alur metode

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini terdiri dari beberapa proses. Utamanya adalah pemberian ceramah terkait pelatihan keanggotaan dan pelatihan diri-organisasi. Sebelum melaksanakan pelatihan, sebagai upaya untuk mengetahui perubahan pengetahuan pada peserta pelatihan, maka diberikan pretest dan juga posttest. Untuk data pretest tersaji di tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pretest Pemahaman Peserta tentang materi

Nomer Pertanyaan	Persentase Jawaban Benar
1	86,7 %
2	33,3 %
3	6,7 %
4	46,7 %
5	73,3 %
6	6,7 %
7	93,3 %
8	93,3 %
9	6,7 %
10	66,7 %
11	60 %
12	6,7 %

Berdasarkan Tabel 1. Data posttest di atas, nilai tertinggi adalah 93.3% jawaban benar, dan terendah 6,7% jawaban benar. Rata-rata jawaban benar sebanyak 48,3%.

Selanjutnya, hasil data posttest yang diberikan kepada peserta setelah diberikannya pelatihan menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman peserta tentang keanggotaan dan diri-organisasi sebagaimana terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Post-test Pemahaman Peserta tentang materi

Nomer Pertanyaan	Persentase Jawaban Benar
1	92,9 %
2	92,9 %
3	7,1 %
4	92,2 %
5	92,2 %
6	7,1 %
7	100 %
8	78,6 %
9	7,1 %
10	92,2 %
11	92,2 %
12	7,1 %

Berdasarkan Tabel 2. Data posttest di atas, nilai tertinggi adalah 100% jawaban benar, dan terendah 7,1% jawaban benar. Rata-rata jawaban benar sebanyak 63,7%.

Tabel 3. Analisis One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pretest	14	5.64	1.336	.357
posttest	14	7.36	1.336	.357

Berdasarkan Tabel 3, ringkasan hasil statistic deskriptif dari kedua sampel yang diteliti yakni nilai Pre Test dan Post Test. Untuk nilai Pre Test diperoleh rata-rata pemahaman materi pelatihan atau Mean sebesar 5,64, sedangkan untuk nilai Post Test diperoleh nilai rata-rata sebesar 7,36. Jumlah responden yaitu sebanyak 12 peserta. Karena nilai rata-rata pemahaman pada Pre test 5,64 < Post test 7,36 maka secara deskriptif ada perbedaan rata-rata pemahaman antara Pre Test dan Post Test. Selanjutnya untuk menunjukkan apakah ada perbedaan tersebut benar-benar nyata (signifikan) atau tidak, maka perlu pencermatan pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Analisis Paired Samples Test

Table 4: Analysis Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	pretest - posttest	-1.714	1.139	.304	-2.372	-1.057	-5.633	13	.000

Berdasarkan analisis uji t dengan metode analisis paired sample t-test, diketahui nilai sign, (2-tailed) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata pemahaman antara Pre test dan Post test setelah pemberian pelatihan keanggotaan dan diri-organisasi.

Adapun gambar 1, (a) dan (b) di bawah ini adalah gambar-gambar dari hasil dokumentasi selama proses psikoedukasi berjalan. Gambar 1 menunjukkan aktivitas dimana trainer mengarahkan peserta dalam sebuah games, gambar (a) adalah aktivitas dimana peserta mendengarkan ceramah dari trainer dan gambar (b) merupakan salah satu dokumentasi dari aktivitas aplikatif yang dilaksanakan saat psikoedukasi berlangsung.



Gambar 1. Foto-foto saat pelatihan (psikoedukasi)



Temuan hasil dalam pengabdian ini adalah bahwa pelatihan yang diberikan memberikan penambahan pengetahuan bagi peserta tentang kenggotaan dan diri organisasi. Selain itu, hasil dari pengabdian ini khususnya sub Pelatihan keanggotaan diharapkan memberikan efek lebih lanjut dalam menumbuhkan komitmen aktif berorganisasi, seperti halnya penelitian yang ditulis oleh Fauzan (2015). Ketika hak karyawan terkait dengan pelatihan terpenuhi maka meningkatkan antusiasme karyawan dan kepercayaan mereka terkait melanjutkan pekerjaan di organisasi tersebut karena mereka merasa diperhatikan. Hal ini akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan karena mereka merasa bahwa tidak ada pelanggaran kontrak psikologis antara dirinya dan organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Gintings (2011) bahwa pelatihan esensinya adalah untuk meningkatkan kompetensi peserta. Pernyataan tersebut dibuktikan dari penelitian yang dilakukan.

Demikian juga dalam sub Pelatihan diri-organisasi, hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial yang dapat diartikan sebagai sebuah hubungan pertukaran dengan orang lain yang darinya akan memperoleh imbalan. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Umumnya, individu di lingkungan akan berinteraksi dengan orang lain, sehingga hubungan dengan orang lain dinilai mempengaruhi perilaku seseorang. Pada hubungan tersebut, terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*), dan keuntungan (*profit*) (Mighfar, 2015). Ketika organisasi dipandang memberikan imbalan keuntungan pengembangan diri bagi anggotanya, maka anggota tersebut akan memberi kontribusi berupa peran serta aktifnya dalam keanggotaan.

Dalam materi pelatihan, diberikan materi tentang Penetapan Tujuan (*goal setting*). Materi ini merupakan teori yang dikemukakan oleh Lock & Latham (Srimindarti, 2012), menyatakan bahwa individu mempunyai beberapa tujuan, memilih sendiri tujuannya, dan pada akhirnya akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kesadaran individu dalam menentukan tujuannya akan mempengaruhi motivasi.

Goal setting merupakan salah satu pengembangan dari teori motivasi dengan tujuan untuk menggambarkan apa yang seharusnya dikerjakan dan seberapa banyak usaha yang dibutuhkan untuk mencapainya (Jannah, 2012). Menurut Dalloway (Hidayat & Doni, 2013), keyakinan dalam tujuan bekerja dengan mempengaruhi pikiran, keyakinan dan tindakan yang diorganisasikan untuk sebuah tujuan dan merupakan struktur mental yang mendasar untuk meningkatkan motivasi maupun

performa. Cascio (Pratiningsih & Sahrah, 2016) menyatakan bahwa *goal setting* itu didasarkan pada pengarahan tingkah laku terhadap suatu tujuan serta sasaran atau target bisa ditambah dengan memberi penjelasan atau informasi kepada tenaga kerja bagaimana mengerjakan tugas tersebut, serta mengapa sasaran atau tujuan tersebut penting dilaksanakan. Dalam pelatihan ini, pemahaman akan pentingnya penetapan tujuan pribadi dikonfirmasi dengan visi misi organisasi. Pemahaman ini diharapkan akan menjadi pendorong atau sumber motivasi bagi peserta pelatihan (dalam hal ini anggota PMNA Balecatur) untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan program kerja organisasi.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pengabdian masyarakat ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan keanggotaan dan diri-organisasi telah berhasil meningkatkan pemahaman pengetahuan tentang keanggotaan dan keterampilan diri-organisasi bagi para anggota PM-NA Balecatur. Dengan demikian, tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan jiwa keanggotaan dan pengetahuan serta keterampilan diri-organisasi anggota PM-NA telah tercapai. Dampak positif yang diharapkan dari pelatihan ini adalah meningkatnya partisipasi aktif anggota dalam kegiatan organisasi PM-NA. Dengan peningkatan partisipasi ini, diharapkan organisasi dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi anggota dan masyarakat secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat – Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberi dukungan pendanaan terhadap pengabdian ini sehingga kegiatan ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhangaokar, R., & Mehta, D. (2012). Youth civic engagement in India: A case in point. *Psychology and Developing Societies*, 24(1), 35-59
- Fauzan, R. (2015). Efektifitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2), 314–325.
- Gintings, A. (2011). *Esensi praktis Manjaemen Pendidikan dan Pelatihan*. Humaniora. <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=23813>
- Hasibuan, J. J., & Moedjiono. (1986). *Proses belajar mengajar*. Remadja Karya. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20355573#parentHorizontalTab1>
- Hidayat A, D & Doni W, R. (2013). Strategi *Goal Setting* untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa PTM UNNES Matakuliah Kinematika dan Dinamika. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18.
- Jannah, M. (2012) Kontribusi Metode Neuro-Linguistic Programming terhadap Kemampuan *Goal Setting* Pelari Cepat Perorangan. *Jurnal Psikologi: Teori & Terapan*, (2), 43.
- Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2015). *Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi*. Kemendes.Go.Id. <https://kemendes.go.id/berita/view/detil/1590/menteri-marwan-ajakmahasiswa-hidupkan-desa-binaan>
- Majid, A. (2006). Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru Cet. II. In *Bandung: Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=571680>
- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259–282. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>
- Nasyiatul Aisyiyah. (2022). *Sejarah*. Nasyiah.or.Id. <http://nasyiah.or.id/Welcome/profil/2>
- Pemuda Muhammadiyah. (2021). *Profil Singkat Pemuda Muhammadiyah*. Pemudamuhammadiyah.Org. <https://www.pemudamuhammadiyah.org/direktori/about-us/>
- Pratiningsih & Sahrah, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Goal Setting terhadap Efikasi Diri Manajer Tingkat Menegah di Pt BAT Yogyakarta”, *InSight*, (2), 99.
- Pujiastuti, R. (2014). Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas (Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry). *Seminar Nasional Dan Call for Paper (Sancall 2014): Research Methods and Organizational Studies, Sancall*, 367–371.

- Republika. (2015). *Menhan Ajak Mahasiswa Jadi Duta Ketahanan Negara*. Republika.Co.Id. <https://www.republika.co.id/berita/nlf2t6/menhan-ajak-mahasiswa-jadi-duta-ketahanan-negara>
- Srimindarti, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2, 104.
- Sullivan, T., & Page, N. (2020). A Competency Based Approach to Leadership Development: Growth Mindset in the Workplace. In *New Leadership in Strategy and Communication* (pp. 179–189). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-19681-3_13