

Pelatihan Menumbuhkan *Growth Mindset* dalam Organisasi Pemuda Daerah Muhammadiyah

¹Fatin Rohmah Nur Wahidah*, ²Iman Permadi, ¹Edi Joko Setyadi, ¹Kemal Zia'ul Umam,
¹Kiyasah Viddini Syarifah Misri

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Banyumas, Indonesia

²Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Banyumas, Indonesia

*Corresponding Author

Jl. KH Ahmad Dahlan, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

E-mail: fatinrohmahwahidah@ump.ac.id

Received:
20 November 2025

Revised:
23 March 2026

Accepted:
27 April 2026

Published:
26 May 2026

Abstrak

Pemuda Muhammadiyah adalah organisasi Islam yang berdedikasi untuk mengembangkan kader bagi organisasi, masyarakat, dan bangsa. Kelompok ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi anggota, mendukung pertumbuhan pribadi, dan meningkatkan kinerja organisasi. Program pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat *growth mindset* kader melalui pembelajaran eksperimental berdasarkan siklus Kolb: pengalaman konkret, observasi reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif. Program ini mencakup dua sesi: pelatihan inti selama 180 menit dan segmen refleksi/evaluasi selama 60 menit. Empat puluh empat kader laki-laki berusia 17 hingga 49 tahun ikut serta. Efektivitas program dinilai menggunakan *pre-test* dan *post-test*, dengan skala *growth mindset*. Hasil menunjukkan peningkatan skor *growth mindset* meski tidak signifikan, yang menunjukkan adanya pola pikir yang lebih terbuka pada pembelajaran dan inovasi. Intervensi ini diharapkan dapat mendorong kontribusi yang lebih aktif dan progresif dari para kader terhadap organisasi Muhammadiyah.

Kata kunci: *growth mindset*; kader; Muhammadiyah; pemuda

Abstract

Muhammadiyah Youth is an Islamic organization dedicated to developing cadres for the organization, community, and nation. The group faces challenges in sustaining member motivation, supporting personal growth, and improving organizational performance. This community service program aims to strengthen cadres' *growth mindsets* through experiential learning based on Kolb's cycle: concrete experience, reflective observation, abstract conceptualization, and active experimentation. The program includes two sessions: a 180-minute core training and a 60 minute reflection/evaluation segment. Forty four cadres, aged 17 to 49, participate. Program effectiveness is assessed using *pre-* and *post-tests*, with a *mindset scale* (Dweck's 2006). Initial results show increased *growth mindset* scores, although not significant, suggesting participants are becoming more open to learning and innovation. The intervention is expected to encourage more active and progressive contributions from the cadre to Muhammadiyah organizational management.

Keywords: *cadre*; *growth mindset*; Muhammadiyah; youth

PENDAHULUAN

Organisasi pada era modern dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi agar tetap bertahan serta relevan di tengah perubahan zaman (Han & Stieha, 2020). Muhammadiyah, sebagai salah satu organisasi islam terbesar dan tertua di Indonesia terus berupaya mempertahankan eksistensinya melalui strategi yang menekankan pembinaan kader. Visi dan misi yang dimiliki mendorong organisasi ini untuk senantiasa melakukan perbaikan berkelanjutan, salah satunya ialah membangun budaya belajar dari pengalaman, termasuk dari kegagalan, agar kader mampu menemukan solusi alternatif dalam menghadapi persoalan organisasi. Individu yang berani belajar dari kesalahan sering digolongkan sebagai pribadi dengan *growth mindset*. Organisasi yang menumbuhkan *growth mindset* pada kadernya biasanya lebih progresif, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan.

Upaya memperkuat *growth mindset* sejalan dengan praktik pengembangan sumber daya manusia dan efektivitas karir yang telah lama menjadi budaya dalam organisasi (Han & Stieha, 2020). Dweck (2006) mendefinisikan *growth mindset* sebagai keyakinan bahwa kemampuan individu bukanlah sesuatu yang status, melainkan dapat berkembang melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan. Pandangan ini menekankan bahwa kecerdasan dan bakat bukan faktor final, melainkan potensi yang bisa terus ditingkatkan (Haimovitz et al., 2011). Keyakinan ini berdampak luas, mulai dari peningkatan performa akademik, profesionalisme dalam pekerjaan, hubungan interpersonal, hingga kinerja organisasi (De Castella & Byrne, 2015; Han & Stieha, 2020; Suzuki et al., 2015).

Penelitian F. R. Wahidah et al., (2023) pada pimpinan ranting dan cabang Muhammadiyah di Purbalingga menemukan mayoritas pengurus memiliki *growth mindset* di bawah rata-rata (58,8%). Kondisi tersebut disebabkan lemahnya tata kelola organisasi, kurangnya kepemimpinan yang visioner, serta minimnya target capaian. Aktivitas organisasi cenderung bersifat rutinitas, seperti pengajian bulanan, tanpa adanya indikator keberhasilan yang terukur. Lingkungan kerelawanan dengan aktivitas sederhana semacam ini cenderung tidak cukup memicu grit maupun *growth mindset* (Dweck et al., 2011).

Sejumlah penelitian lain juga menunjukkan pentingnya *growth mindset* dalam organisasi. Han dan Stieha (2020) menegaskan bahwa *growth mindset* dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*workplace engagement*), produktivitas, mentoring, kepemimpinan, keterbukaan terhadap umpan balik, kesadaran diri, orientasi tujuan, dan kreativitas. Persepsi anggota terhadap *mindset* pemimpinnya pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Kam et al., 2014). Özduvan dan Tanova (2017) menjelaskan bahwa pemimpin dengan *growth mindset* mampu memberi dampak positif pada organisasi melalui pengaruhnya terhadap anggota. Dengan demikian, organisasi yang mengadopsi *growth mindset* cenderung menghasilkan anggota yang lebih termotivasi, inovatif, dan berkomitmen (Canning et al., 2020; Daniel, 2016).

Intervensi *growth mindset* sejauh ini lebih banyak difokuskan pada siswa dan guru (Herdian et al., 2024; Paunesku et al., 2015; F. R. N. Wahidah et al., 2021) dan terbukti efektif dalam meningkatkan cara berpikir positif. Namun, kajian penerapannya pada organisasi keagamaan, khususnya Muhammadiyah, masih jarang ditemukan. Padahal, dengan basis kader yang luas dan struktur organisasi yang mengakat, penerapan *growth mindset* sangat potensial untuk mendorong Muhammadiyah menjadi organisasi yang lebih adaptif dan progresif.

Kesadaran Muhammadiyah tentang pentingnya regenerasi sebenarnya telah ada sejak awal berdirinya yang ditandai dengan kelahiran Pemuda Muhammadiyah pada 2 Mei 1932 M/1350 H dengan tujuan menghimpun, membina, dan menggerakkan potensi pemuda islam demi terwujudnya kader persyarikatan, kader umat, dan kader bangsa (pwmjateng.or.id, 2018; SejarahMu, 2020) Akan tetapi, dinamika kader muda Muhammadiyah dalam menghadapi perubahan zaman tidak lepas dari tantangan. Banyak kader harus membagi peran sebagai penggerak organisasi sekaligus kepala rumah tangga, kondisi berbasis kerelawanan ini membuat

sebagian kader kesulitan untuk mencurahkan energi dan waktu dalam mengembangkan organisasi.

Kondisi tersebut menciptakan dampak berantai, mulai rendahnya motivasi pengembangan diri, terbatasnya akses pelatih dan fasilitas, hingga lemahnya komunikasi antar kader. Hal ini berujung pada keputusan sebagian anggota untuk mundur dari aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, penerapan *growth mindset* dipandang relevan untuk menumbuhkan pola pikir kader yang lebih terbuka, resilien, dan progresif. Intervensi ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen, serta menumbuhkan inovasi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis situasi bersama mitra, terdapat dua permasalahan utama yang perlu ditangani. Pertama, rendahnya keyakinan dan motivasi kader dalam mengembangkan kemampuan diri untuk mendukung kemajuan organisasi. Kedua, lemahnya orientasi tujuan kader dalam berproses di organisasi berbasis kerelawanan. Kedua permasalahan ini berdampak pada kegiatan organisasi yang cenderung stagnan tanpa target capaian yang jelas. Program pengabdian ini diarahkan untuk memberikan pengetahuan mengenai *growth mindset*, meningkatkan kesadaran pentingnya belajar, serta membantu kader menyelaraskan tujuan pribadi dengan aktivitas organisasi. Dengan demikian, kader diharapkan lebih aktif, inovatif, dan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan Muhammadiyah di masa depan.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah pelatihan dengan pendekatan berprinsip pada *experiential learning*. *Experiential learning* merupakan proses pembelajaran yang dilakukan melalui refleksi dan melalui suatu proses pembuatan makna dari pengalaman langsung. Adapun tahap-tahap atau daur *experiential learning* adalah *concrete experience* (CE), *reflective observation* (RO), *abstract conceptualisation* (AC), dan *active experimentation* (AE). CE merupakan tahap awal berupa pengalaman nyata yang dialami oleh individu. RO dilakukan untuk melakukan evaluasi terhadap pengalaman nyata yang dialami atau dilakukan pada tahap sebelumnya. Pada tahap AC, peserta melakukan perbandingan antara apa yang mereka alami dengan apa yang sudah mereka ketahui atau dari teori yang mereka dapatkan. Tahap terakhir adalah AE, dimana peserta menentukan bagaimana mereka dapat menerapkan hal yang telah dipelajari ke dalam kehidupan sehari-hari (Kolb, 2015).

Partisipan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan di Gedung Dakwah Muhammadiyah Purbalingga, Jawa Tengah. Kegiatan ini diikuti oleh 44 kader pemuda Muhammadiyah dari 16 kecamatan di Kabupaten Purbalingga, dengan rentang usia 17-49 tahun. Peserta terbanyak berasal dari Kaligondang sebanyak 8 orang, sementara Bukateja dan Kutasari masing-masing 5 orang. Latar belakang pendidikan peserta beragam, mayoritas adalah lulusan SMA/ sederajat (20 orang) dan sarjana (18 orang). Dari sisi jabatan, peserta menjabat sebagai ketua/ sekretaris/ bendahara (8 orang) anggota bidang Pendidikan dan Kaderisasi (14 orang), dan anggota bidang lainnya (22 orang). Keberagaman usia, pendidikan, jabatan, dan asal wilayah ini memperkaya dinamika pelatihan penguatan ini.

Prosedur

Kegiatan dilakukan melalui tatap muka selama kurang lebih 240 menit: 180 menit sesi pelatihan inti dan 60 menit sesi refleksi/evaluasi. Media atau alat bantu yang digunakan dalam pelatihan berupa *power point* untuk menampilkan materi dan persoalan studi kasus. Pelatihan ini menggunakan berbagai metode, yaitu: diskusi kelompok, studi kasus, *self-reflection*, ceramah, dan tanya jawab serta kuesioner. Pemilihan metode yang bervariasi dimaksudkan untuk memudahkan peserta mendapatkan pembelajaran terkait materi yang akan disampaikan. Aktivitas selama pelatihan juga beragam untuk memotivasi peserta terus terlibat hingga akhir pelatihan.

Secara lebih detail, dapat dijelaskan bahwa sebelum pelatihan diberikan, terlebih dulu diberikan *pre-test* sebagai *base line* pemahaman peserta tentang *growth mindset*. Kemudian dilanjutkan dengan tahap CE melalui lembar kerja merefleksikan kasus yang sudah pernah dialami berkaitan dengan persoalan organisasi. Selanjutnya pada tahap RO, dilakukan *debriefing*, pengajuan pertanyaan-pertanyaan terkait kasus yang dikerjakan peserta pada lembar kerja di dalam forum. Kemudian tahap AC adalah pembahasan kasus dan kaitannya dengan materi *growth mindset* yang muncul dalam organisasi, melalui ceramah, diskusi, dan tanya jawab. Pada tahap akhir, tahap AE dilakukan melalui refleksi *growth mindset* yang sudah baik/ada di organisasi masing-masing peserta dan bagaimana mempertahankan atau meningkatkan hal baik yang sudah ada. Selain itu, peserta lain juga bisa saling mendengarkan dan memahami pengalaman dan penerapan *growth mindset* pada organisasi lainnya. Di sesi terakhir, akan diberikan *post-test* untuk mengetahui perubahan pengetahuan maupun pemahaman peserta terkait materi.

Instrumen

Instrumen dalam kegiatan ini disiapkan untuk menjadi alat ukur pada *pre-test* dan *post-test*. Instrumen yang digunakan adalah *growth mindset scale* yang mengacu pada teori Dweck (2006) dan Chen et al. (2021). Skor yang dihasilkan merupakan skor tunggal. Semakin tinggi skor yang diperoleh seseorang, menunjukkan semakin tinggi *growth mindset* yang dimiliki. Analisis data skor dari skala menggunakan bantuan software Jamovi.

Evaluasi Pelaksanaan Program

Evaluasi pelatihan dilakukan melalui hasil kuesioner *pre-test* dan *post-test* serta melalui umpan balik yang diberikan peserta di akhir sesi kegiatan secara lisan maupun secara tertulis melalui *google form*.



Gambar 1. Pelatihan *Growth mindset* pada Organisasi Pemuda Daerah Muhammadiyah Purbalingga

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah data demografi peserta pelatihan yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Peserta

Uraian	Jumlah	Prosentase	Uraian	Jumlah	Prosentase
Jabatan dalam Organisasi			Asal Kecamatan		
Ketua/ Sekretaris/ Bendahara	8	18%	Bandungan	2	5%
Wakil Ketua/ Sekretaris/ Anggota Bidang Pendidikan dan Kaderisasi	14	32%	Bobotsari	1	2%
Wakil Ketua/ Sekretaris/ Anggota Bidang lainnya	22	50%	Bukateja	5	11%
Usia			Gembong	1	2%
17-20	9	20%	Gumiwang	1	2%
21-25	10	24%	Kaligondang	8	18%
26-30	9	20%	Kalimanah	4	9%
31-35	9	20%	Kejobong	3	7%
36-40	4	9%	Kertanegara	2	5%
41-49	3	7%	Kutasari	5	11%
Pendidikan			Losari	3	7%
Diploma	2	5%	Majatengah	3	7%
Master/Doktor	4	9%	Mrebet	1	2%
Sarjana	18	41%	Padamara	2	5%
SMA/ sederajat	20	45%	Rabak	1	2%
			Purbalingga	2	5%

Berdasarkan data demografi, mayoritas peserta adalah pengurus pemuda berusia 21-25 tahun dengan pendidikan SMA/ sederajat. Sedangkan asal daerah terbanyak yang hadir berasal dari Kaligondang.

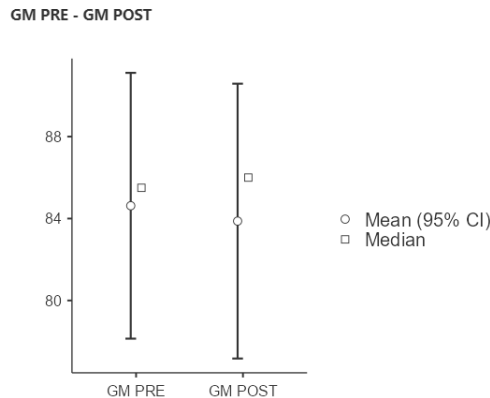
Analisis Hasil Uji Beda

Pengujian *pre-test* dan *post-test* dilakukan untuk menguji perbedaan skor pemahaman *growth mindset* peserta sebelum dan setelah pelatihan. Berikut ini contoh aitem pada skala *growth mindset* yang menjadi dasar penghitungan skor *pre-test* dan *post-test*: “Kecerdasan dan kemampuan bersifat tidak menetap, dapat ditingkatkan dengan giat belajar dan berlatih”; “Selama saya terus berusaha menghadapi tantangan yang saya temui, akan ada jalan keluar yang terbuka”; “Saya melihat masalah yang ditemui selama menjadi pengurus Muhammadiyah sebagai kesempatan untuk berkembang”; “Jika saya melihat rekan saya memiliki potensi dan kemampuan, saya akan mendukungnya untuk berkembang dan memberi umpan balik yang membangun”. Adapun contoh materi pelatihan yang diberikan dapat dilihat pada gambar 2.



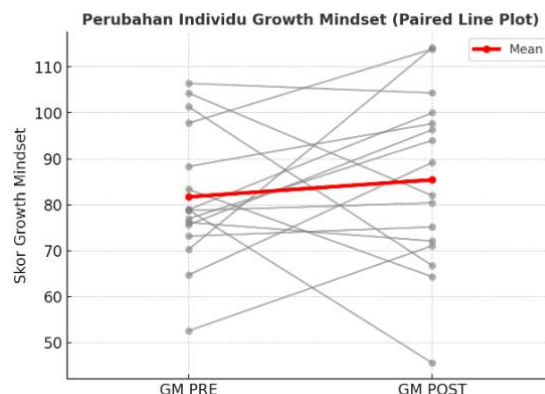
Gambar 2. Contoh Materi Pelatihan *Growth Mindset*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Shapiro–Wilk menunjukkan distribusi skor *growth mindset* pada pre-test dan post-test tidak normal ($W = 0.664$, $p < 0.001$). Oleh karena itu, analisis dilanjutkan menggunakan Wilcoxon signed-rank test. Hasil analisis memperlihatkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara skor sebelum intervensi (Median = 85.5, $M = 84.6$, $SD = 13.2$) dan sesudah intervensi (Median = 86.0, $M = 83.9$, $SD = 13.7$), $W = 42.0$, $p = 0.529$. Nilai korelasi biserial peringkat ($r = -0.200$) menunjukkan ukuran efek kecil dan negatif.



Gambar 3. Boxplot perbandingan skor *Growth mindset* antara *Pre-test* dan *Post-test*

Dari grafik pada gambar 3 terlihat bahwa distribusi skor antara kedua waktu pengukuran hampir sama, median tidak banyak berubah, dan variasinya relatif sebanding. Hal ini mendukung hasil uji Wilcoxon yang menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara skor *growth mindset* sebelum dan sesudah intervensi.



Gambar 4. Paired line plot, menggambarkan perubahan skor *growth mindset* pre-test dan post-test

Pada gambar 4 *paired line plot*, menggambarkan perubahan skor *growth mindset* tiap partisipan antara *pre-test* dan *post-test*. Terlihat bahwa sebagian besar garis individu hampir datar atau bergerak naik-turun secara acak, tanpa pola konsisten peningkatan setelah intervensi. Rata-rata (garis merah) juga hampir tidak berubah, sesuai dengan hasil uji Wilcoxon yang menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan. Visualisasi *paired line plot* pada gambar 3 mendukung hasil uji statistik. Distribusi skor pada kedua waktu pengukuran hampir sama, median tidak banyak berubah, dan sebagian besar garis individu pada *paired line plot* bergerak tanpa pola konsisten peningkatan. Rata-rata skor juga nyaris tidak berubah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara kuantitatif pelatihan *growth mindset* belum memberikan dampak signifikan terhadap perubahan skor *growth mindset* kader Pemuda Muhammadiyah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa intervensi *growth mindset* yang dilaksanakan dalam waktu singkat belum mampu memberikan perubahan skor kuantitatif yang signifikan pada kader pemuda Muhammadiyah. Hal ini sejalan dengan pelatihan *growth mindset* sebelumnya kepada guru SMP di Purbalingga (F. R. N. Wahidah et al., 2022). Paunesku et al. (2015) menjelaskan bahwa intervensi *growth mindset* membutuhkan intensitas dan pengulangan agar hasilnya lebih konsisten. Temuan dari Han dan Stieha (2020) juga senada dengan penelitian sebelumnya dimana menegaskan bahwa penerapan *growth mindset* di organisasi menuntut dukungan struktural dalam jangka panjang, terutama melalui kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kondusif.

Penelitian F. R. Wahidah et al. (2023) sebelumnya juga menemukan mayoritas pimpinan ranting dan cabang muhammadiyah memiliki *growth mindset* di bawah rata-rata skor, hal ini dipengaruhi oleh lemahnya tata kelola organisasi dan kurangnya target capaian. Situasi ini sejalan dengan temuan pengabdian ini, dimana pola kerja berbasis kerelawanan menjadi suatu tantangan dalam pendalaman *growth mindset*. Sebaliknya, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh studi Canning et al. (2020), studi ini menyatakan bahwa dalam organisasi dengan budaya yang mendukung *growth mindset* perubahan perilaku anggota dapat terwujud relatif cepat, bahkan dalam intervensi yang singkat. Perbedaan ini dapat dipahami karena konteks organisasi profesional dengan intensif jelas lebih memudahkan internalisasi *growth mindset* dari pada organisasi yang berbasis sukarela seperti pemuda muhammadiyah. Selain itu, studi Özduran dan Tanova (2017) menegaskan bahwa pemimpin dengan *growth mindset* berperan besar dalam membentuk motivasi dan komitmen para anggota. Fakta bahwa sebagian kader masih menghadapi kesulitan dalam manajemen waktu dan konsistensi berorganisasi menunjukkan perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan agar kader mampu menjadi panutan dalam menerapkan *growth mindset*.

Dengan demikian, meskipun peningkatan kuantitatif belum terlihat signifikan, namun pelatihan ini telah membangkitkan kesadaran awal yang penting bagi tiap kader. Masukan peserta tentang adanya pelatihan ini, seperti kebutuhan pendampingan lanjutan, penguatan aspek

kepemimpinan, serta program produktif yang berkelanjutan, menunjukkan bahwa penguatan *growth mindset* tetap relevan dan berpotensi memberikan dampak besar jika dilaksanakan secara konsisten.

Hasil Evaluasi Kegiatan

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan menunjukkan bahwa meski perubahan skor kuantitatif tidak signifikan, kegiatan pelatihan dinilai bermanfaat oleh peserta. Metode experiential learning yang digunakan melalui diskusi, studi kasus, dan refleksi dinilai mampu meningkatkan pemahaman praktis serta memunculkan kesadaran pentingnya *growth mindset* dalam pengembangan organisasi. Peserta memberikan masukan agar kegiatan ini tidak hanya berhenti pada satu kali intervensi, tetapi dilanjutkan dengan program pendampingan atau pelatihan berkelanjutan. Mereka juga mengusulkan agar materi lebih banyak menyentuh aspek praktis seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan kewirausahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan edukasi berhasil meningkatkan keterlibatan kader serta memotivasi mereka untuk terus mengembangkan kapasitas diri, meskipun secara terukur peningkatan skor *growth mindset* belum terlihat.

Capaian Keberhasilan Kegiatan

Keberhasilan kegiatan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Dari sisi kuantitatif, hasil uji Wilcoxon menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan skor *growth mindset* antara pre-test dan post-test ($W = 0,664$; $p < 0,001$), sehingga secara statistik program ini belum dapat dikatakan berhasil meningkatkan *growth mindset* kader dalam jangka pendek. Namun, dari sisi kualitatif, kegiatan ini tetap memiliki capaian penting. Peserta menunjukkan peningkatan kesadaran mengenai pentingnya pola pikir bertumbuh, tercermin dari diskusi dan refleksi yang menekankan perlunya mencari solusi, meningkatkan disiplin waktu, serta mengurangi distraksi dalam berorganisasi. Selain itu, muncul gagasan untuk mengoptimalkan aset organisasi, mengembangkan kegiatan produktif, dan mempererat ikatan emosional antar kader. Dengan demikian, meskipun hasil kuantitatif belum signifikan, kegiatan ini berhasil menumbuhkan kesadaran awal dan motivasi untuk menerapkan *growth mindset* dalam kehidupan berorganisasi. Ke depan, diperlukan intervensi yang lebih panjang, intensif, dan berkelanjutan agar perubahan *mindset* kader dapat terukur secara lebih signifikan dan konsisten.

KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan *growth mindset* pada kader Pemuda Muhammadiyah di Kabupaten Purbalingga menunjukkan bahwa pelatihan ini belum memberikan perubahan signifikan pada skor pemahaman *growth mindset* peserta berdasarkan hasil uji statistik kuantitatif. Meskipun demikian, kegiatan ini berhasil meningkatkan kesadaran kader mengenai pentingnya *growth mindset*, yang tercermin dari partisipasi aktif dalam diskusi, refleksi, dan munculnya gagasan inovatif terkait pengembangan organisasi. Dengan demikian, kegiatan edukasi ini dapat dikategorikan berhasil dalam membangun kesadaran awal dan motivasi kader, meskipun diperlukan tindak lanjut berupa program kolaborasi berkelanjutan agar internalisasi *growth mindset* lebih kuat serta dapat memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Purwokerto (LPPM UMP) dan Pemuda Daerah Muhammadiyah Purbalingga atas dukungan dan fasilitas melalui program hibah yang telah diberikan sehingga terlaksananya kegiatan pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Canning, E. A., Murphy, M. C., Emerson, K. T. U., Chatman, J. A., Dweck, C. S., & Kray, L. J. (2020). Cultures of Genius at Work: Organizational Mindsets Predict Cultural Norms, Trust, and Commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 626–642. <https://doi.org/10.1177/0146167219872473>
- Chen, S., Ding, Y., & Liu, X. (2021). Development of the growth mindset scale: evidence of structural validity, measurement model, direct and indirect effects in Chinese samples. *Current Psychology*, March. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01532-x>
- Daniel, A. D. (2016). Fostering an entrepreneurial mindset by using a design thinking approach in entrepreneurship education. *Industry and Higher Education*, 30(3), 215–223. <https://doi.org/10.1177/0950422216653195>
- De Castella, K., & Byrne, D. (2015). My intelligence may be more malleable than yours: the revised implicit theories of intelligence (self-theory) scale is a better predictor of achievement, motivation, and student disengagement. *European Journal of Psychology of Education*, 30(3), 245–267. <https://doi.org/10.1007/s10212-015-0244-y>
- Dweck, C., Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2011). Academic tenacity: Mindset and skills that promote long-term learning. *Gates Foundation*. Seattle, WA: Bill & Melinda Gates Foundation, 1–43.
- Haimovitz, K., Wormington, S. V., & Corpus, J. H. (2011). Dangerous mindsets: How beliefs about intelligence predict motivational change. *Learning and Individual Differences*, 21(6), 747–752. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.09.002>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth Mindset for Human Resource Development: A Scoping Review of the Literature with Recommended Interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309–331. <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Herdian, H., Septiningsih, D. S., Wahidah, F. R. N., & Aziez, F. (2024). Growth Mindset Training for Teacher: Method of Changing the Teacher's Mindset. *Journal of Learning Theory and Methodology*, 5(1), 25–31. <https://doi.org/10.17309/jltm.2024.5.1.04>
- Kam, C., Risavy, S., Perunovic, W., & Plant, L. (2014). Do Subordinates Formulate an Impression of their Manager's Implicit Person Theory? *Applied Psychology*, 63. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00521.x>
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. 2nd Edition. Pearson Education, Inc.
- Özduran, A., & Tanova, C. (2017). Manager mindsets and employee organizational citizenship behaviours. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 589–606. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2016-0141>
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological Science*, 26(6), 784–793. <https://doi.org/10.1177/0956797615571017>
- pwmjateng.or.id. (2018). *Pemuda Muhammadiyah*. <https://pwmjateng.com/pemuda-muhammadiyah/>
- SejarahMu. (2020). *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Pemuda Muhammadiyah*. <https://sejarahmu.umsida.ac.id/anggaran-dasar-dan-anggaran-rumah-tangga-pemuda-muhammadiyah%0A>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 10(9), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Wahidah, F. R. N., Anjarani, S., Nur'aeni, N., Gunawan, G., & Pranita, N. (2022). Growth Mindset Guru: Studi Efektivitas Pelatihan Menumbuhkan Growth Mindset pada Guru. *Indonesian Psychological Research*, 4(2), 78–84. <https://doi.org/10.29080/ipr.v4i2.755>

Wahidah, F. R. N., Setyadi, E. J., & Grafiyana, G. A. (2021). Efektivitas Pelatihan Growth Mindset Pada Siswa SMA. *Psycho Idea*, 19(1), 113–114.

Wahidah, F. R., Wibowo, U. DA, Gunawan, G., & Luthfiyanti, I. (2023). Growth Mindset dan Grit pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 13(4), 949. <https://doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8571>

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2026 Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY\)](#). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.