

# ***Growth Mindset* dan *Grit* pada Pimpinan Cabang Muhammadiyah**

**Fatin RN Wahidah<sup>1\*</sup>, Ugung DA Wibowo<sup>1</sup>, Gunawan Gunawan<sup>1</sup>, Intan Luthfiyanti<sup>1</sup>**

[1] Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia.

## **Abstract**

The leaders of Muhammadiyah in branches are the key persons of Muhammadiyah who must be grit in maintaining, developing and raising Muhammadiyah as the driving force of the Muhammadiyah organization. One of the factors that influence grit is the growth mindset. This study aims to examine the effect of growth mindset on the grit of Muhammadiyah leaders in branches. The sample is Muhammadiyah leaders in branches from Purbalingga and Banyumas areas (N=37) taken by convenience sampling technique. This study uses a quantitative approach, through the deployment of a modified grit scale from Duckworth's theory (2016) and a growth mindset scale adapted from Chen (2021). The results showed that there was no effect of growth mindset on grit ( $p>0.05$ ). It is estimated that there are other factors that influence the tenacity of Muhammadiyah leaders. Further discussion is discussed in this study.

**Keywords:** Grit; Growth Mindset; Leaders of Muhammadiyah

## **Abstrak**

Pimpinan Muhammadiyah di cabang dan ranting adalah penggerak Muhammadiyah yang harus gigih (grit) dalam merawat, mengembangkan, dan membesarkan Muhammadiyah sebagai motor penggerak organisasi Muhammadiyah. Salah satu faktor yang disebut mempengaruhi kegigihan adalah growth mindset. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh growth mindset terhadap grit pimpinan cabang Muhammadiyah. Sampel adalah pimpinan cabang dan ranting Muhammadiyah yang berada di daerah Purbalingga dan Banyumas (N=37) yang diambil dengan teknik convenience sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui penyebaran skala grit yang dimodifikasi dari teori Duckworth (2016) dan skala growth mindset diadaptasi dari Chen (2021). Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh growth mindset terhadap grit ( $p>0.05$ ). Diperkirakan, ada faktor lain yang mempengaruhi kegigihan para pimpinan Muhammadiyah. Diskusi lebih lanjut dibahas dalam studi ini.

**Kata kunci:** Grit; Growth Mindset; Pimpinan Muhammadiyah

## Info Artikel

Artikel History: Submitted: 2023-08-15 | Published: 2023-12-31

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8571>

Vol 13, No 4 (2023) Page: 949-960

(\*) Penulis Korespondensi: Fatin RN Wahidah, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia, Email: [fatinrohmahwahidah@ump.ac.id](mailto:fatinrohmahwahidah@ump.ac.id)



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

## PENDAHULUAN

Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi dakwah atau gerakan Islam yang dikenal di Indonesia. Muhammad Darwis atau yang lebih dikenal sebagai KH. Ahmad Dahlan mendirikannya untuk mengajak masyarakat kembali hidup dengan nilai-nilai Islam berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadist ([muhammadiyah.or.id](http://muhammadiyah.or.id)). Mulanya ajaran ini mendapat penolakan, namun dengan ketekunan dan kesabarannya, akhirnya ajaran ini diterima hingga ke luar daerah Yogyakarta. Untuk mengorganisasikannya, dibentuklah Perserikatan Muhammadiyah. Sejak didirikan di Yogyakarta tahun 1912, saat ini Muhammadiyah telah memiliki struktur pimpinan di tingkat pusat, cabang, dan ranting yang menyebar di berbagai pelosok Indonesia bahkan dunia ([muhammadiyah.or.id](http://muhammadiyah.or.id)).

Ketua PP Muhammadiyah, Haedar Nasir, menyatakan bahwa cabang dan ranting merupakan pengejawantahan dari spirit dan kekuatan penggerak Muhammadiyah sejak awal didirikan gerakan Islam ini. Diaspora dan perluasan jangkauan cabang dan ranting-lah yang menjadikan Muhammadiyah tetap eksis dan menyebar merata ke berbagai daerah di Indonesia ([suaramuhammadiyah.id](http://suaramuhammadiyah.id)). Artinya, sebagai basis gerakan di akar rumput, cabang dan ranting harus tangguh dalam bergerak mensyiarkan Islam dengan melayani dan mengayomi masyarakat ([muhammadiyah.or.id](http://muhammadiyah.or.id)). Sebagai garda terdepan, pimpinan di cabang dan ranting (PCM dan PRM) adalah penggerak Muhammadiyah yang harus gigih dalam merawat, mengembangkan, dan membesarkan Muhammadiyah. Tanggung jawabnya besar karena berinteraksi langsung dengan masyarakat, yang juga harus memiliki gairah dakwah yang luar biasa untuk memajukan kehidupan masyarakat setempat ([lpcr.or.id](http://lpcr.or.id)).

Para pemimpin menyadari bahwa berjuang di Muhammadiyah merupakan panggilan (al baqarah 104), perwujudan dari ibadah (AS Adz-Dzariat: 56) dan peran kekhalifahan (QS Al-Baqarah: 30; Hud: 60) demi meraih ridla dan karunia-Nya (QS Al-Fath: 29), sehingga kelak memperoleh surga di sisi-Nya.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقُولُوا رَاعِنَا وَقُولُوا انظُرْنَا وَاسْمَعُوا وَلِلْكَافِرِينَ عَذَابٌ أَلِيمٌ

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu katakan (kepada Muhammad): "Raa'ina", tetapi katakanlah: "Unzhurna", dan "dengarlah". Dan bagi orang-orang yang kafir siksaan yang pedih." (Q.S. Al Baqarah ayat 104)

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

"Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku." (Q.S. Adz-Dzariat ayat 56)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قُلْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".” (Q.S. Al Baqarah ayat 30)

وَأَتَّبِعُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا لَعْنَةً وَيَوْمَ الْقِيَامَةِ ۗ أَلَا إِنَّ عَادًا كَفَرُوا رَبَّهُمْ ۗ أَلَا بُعْدًا لِعَادِ قَوْمِ هُودٍ

“Dan mereka selalu diikuti dengan kutukan di dunia ini dan (begitu pula) di hari kiamat. Ingatlah, sesungguhnya kaum 'Ad itu kafir kepada Tuhan mereka. Ingatlah kebinasaanlah bagi kaum 'Ad (yaitu) kaum Huud itu.” (Q.S. Hud ayat 60)

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۖ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۗ ذَلِكَ مِثْلَهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۖ وَمِثْلَهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ ۖ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْطَهُ فَزَارَهُ فَزَادَتْهُ فَاسْتَعْظَمَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوَاقِهِ ۖ يُعْجِبُ الْزَّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.” (Q.S. Al Fath ayat 29).

Majunya Muhammadiyah maupun umat Islam tidak lepas dari peran para pemimpin yang gigih berjuang (suaramuhammadiyah.id.). Dari kegigihan itulah, lahir berbagai amal usaha dan kerja-kerja dakwah yang memajukan kehidupan umat dan masyarakat. Mereka berjuang untuk tegaknya Islam sebagai pembawa obor pencerahan. Jerih payah para penggerak yang gigih sejak masa awal hingga kini itulah yang membesarkan Muhammadiyah dan meluas hingga saat ini (tajdid.id). Dalam psikologi, kegigihan ini dikenal dengan istilah *grit*. Oleh Duckworth, istilah ini dipopulerkan dan didefinisikan sebagai kemampuan untuk tetap teguh pada satu hal dalam jangka waktu yang panjang hingga ia berhasil menguasainya (Hanford, 2013).

Teori dasar *Grit* dikemukakan oleh Duckworth (2007) yang menyatakan bahwa *grit* adalah konstruk kepribadian tingkat sifat yang terdiri dari ketekunan usaha dan konsistensi minat. Duckworth dkk. (2007) memperkenalkan istilah tersebut '*Grit*', mengacu pada sifat non-kognitif yang didefinisikan sebagai semangat dan ketekunan menuju jangka panjang tujuan. Ini secara operasional dikonseptualisasikan sebagai konsistensi minat dan ketekunan upaya (Duckworth & Quinn, 2009). Dalam buku *Grit The Power Of Passion And The Preverence*, Duckworth (2016) menyatakan bahwa tidak peduli domainnya, orang yang sangat sukses bisa di temukan dalam dua cara. Yang pertama adalah orang yang pekerja keras dan sangat rajin atau tekun dengan pekerjaannya. Dan yang kedua adalah orang yang mengetahui apa yang mereka inginkan didalam tujuan yang mereka ingin capai yang mana mereka memiliki arah yang jelas tidak hanya tekad kuat. Maka, kombinasi antara ketekunan dan semangat itulah yang bisa menghasilkan prestasi yang istimewa. Maka seperti itulah orang yang memiliki *grit*.

*Grit* menjadi salah satu trait kepribadian yang banyak dibicarakan. Riset-riset banyak membahas hubungan *grit* dan performa individu dan organisasi. Individu yang lebih tinggi *grit*-nya akan lebih antusias mencapai tujuannya dalam jangka waktu yang lama,

meski dihadapkan pada hambatan, rintangan, dan kemunduran (Olckers & Koekemoer, 2021). Dari berbagai penelitian yang Duckworth (2016) lakukan pada berbagai sampel dan bidang, ia menyimpulkan bahwa orang-orang sukses atau berprestasi pada apapun bidangnya memiliki tekad dan kekuatan untuk bertahan. Orang-orang yang *grit* akan mengejar sesuatu yang menarik dan penting bagi mereka, meski membosankan, membuat frustrasi, ataupun menyakitkan. Mereka tidak pernah menyerah dan tetap berhasrat pada hal tersebut (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007; Duckworth & Quinn, 2009). Peterson dan Seligman menambahkan (dalam Akbağ & Ümmet, 2017) bahwa adanya *grit* mendorong individu untuk terus melakukan perilaku yang berorientasi pada tujuan, meskipun ada berbagai hambatan, kesulitan, dan keputusan.

Terdapat dua aspek *grit* menurut Duckworth et al. (2007) yaitu konsistensi minat (*passion*) dan ketekunan usaha (*perseverance*). Konsistensi minat merupakan kecenderungan dalam menjaga minat dan target dalam kondisi apapun. Konsistensi minat yang baik membuat individu sulit terganggu dan teralihkan perhatiannya sehingga dapat fokus pada pencapaiannya (Angela L. Duckworth et al., 2007). Ketekunan usaha merupakan kecenderungan dalam menghadapi kesulitan dan penderitaan. Ketekunan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas serta proses dengan rintangan dan tantangan dapat membantu mencapai tujuan individu (Duckworth et al., 2007).

*Grit* dapat sebagai salah satu karakter seorang muslim yang dicontohkan Rasulullah dalam mensyiarkan Islam hingga Islam menyebar di berbagai penjuru negeri dengan berbagai upaya. Mulai dari pendekatan secara personal, kelompok, hingga peperangan. Dalam Islam, Allah juga menyebutkan bahwa Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga ia berusaha mengubahnya sendiri.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka*” (TQS. Ar-Ra'd [13]: 11).

Ayat ini memberi pemahaman bahwa pihak yang akan berubah harus mengusahakan dengan sungguh-sungguh perubahan yang ditargetkan atau ingin dicapai. Termasuk para pimpinan Muhammadiyah yang ingin mengubah masyarakat atau membangkitkan umat Muslim dari kerusakan atau hal-hal yang jauh dari nilai Islam. Pimpinan cabang dan ranting yang *grit* diprediksi akan cenderung tidak menyerah jika mendapat penolakan dari masyarakat, tetap terlibat aktif dalam aktivitas dakwah, tekun dan bersungguh-sungguh serta menikmati proses dakwah yang dilalui. *Grit* menjadi hal positif yang melindungi pimpinan cabang dari afek negatif, membuatnya berpikir optimis terhadap masyarakat, memiliki pengharapan yang baik, melakukan berbagai upaya dengan sebaik mungkin, dan termotivasi menyelesaikan tantangan yang ada. Dengan adanya pimpinan yang *grit*, akan berdampak pada performa organisasi cabang yang baik pula.

*Grit* dapat berkembang, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Duckworth (2016) menyebutkan diantaranya : pendidikan, usia, tujuan, harapan, ketertarikan, dan latihan. Penelitian lain menyebutkan faktor lain seperti perilaku prososial (Fitaloka et al., 2020), optimisme (Polii & Dirgantara, 2020), dukungan sosial (Tanjung & Satyawan, 2021), *well-being* (Wahidah & Royanto, 2019); *growth mindset* (Chrisantiana & Sembiring, 2017; Wahidah & Royanto, 2019).

Salah satu faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi *grit* adalah *growth mindset*. *Growth mindset* merupakan pandangan bahwa kemampuan seseorang dapat terus berkembang sehingga membuat seseorang melihat halangan sebagai kesempatan untuk belajar. Istilah *growth mindset* dikenalkan oleh Dweck (2006) yang menjelaskan bahwa

manusia pada segala usia memiliki sudut pandang pribadi tentang “cara kerja dunia” yang ada di benaknya. Hal inilah yang kemudian dinamakan *mindset*. *Mindset* merupakan *belief* seseorang, dengan kecenderungan pada *fixed mindset* atau *growth mindset*. Sudut pandang *incremental theory* atau *growth mindset* meyakini bahwa kemampuan yang dimilikinya bersifat tidak pasti dan dapat meningkat. Berbagai usaha yang dilakukan akan dapat mengembangkan kecerdasan, kemampuan, kepribadian, dan atribusi dirinya dari waktu ke waktu (Dweck, 2006; Hochanadel & Finamore, 2015). *Growth mindset* merupakan pandangan bahwa kemampuan seseorang dapat terus berkembang sehingga membuat seseorang melihat halangan sebagai kesempatan untuk belajar. Dengan memiliki *growth mindset*, seseorang akan cenderung mengembangkan kegigihan sehingga lebih tekun dan fokus pada pembelajaran jangka panjang (Dweck, Walton, & Cohen, 2014).

*Growth mindset* mengarahkan individu untuk berorientasi pada penyelesaian kesulitan sehingga dapat meningkatkan performanya (Blackwell, Trzesniweski, & Dweck, 2007; Haimovitz, Wormington, & Corpus, 2011). Individu yang memandang dirinya memiliki *growth mindset* cenderung berpandangan lebih positif tentang usaha, lebih termotivasi pada situasi yang menantang, memiliki keinginan yang besar untuk mengembangkan kemampuan, tidak hanya bergantung pada kemampuan yang dimiliki (Jach, Sun, Chin, Loton, & Waters, 2017; Rattan, Savani, Chugh, & Dweck, 2015). Dengan demikian, mereka akan lebih positif, memiliki strategi untuk lebih berusaha ketika menghadapi kegagalan dalam pencapaian. Sementara itu, seseorang yang percaya bahwa kemampuannya bersifat alami dan sudah ditentukan, disebut memiliki *fixed mindset*. Individu dengan *fixed mindset* percaya bahwa kecerdasan dan kemampuan mereka merupakan sifat bawaan yang relatif menetap. Dengan banyaknya usaha yang dilakukan, potensi dan karakter yang dimiliki seseorang tidak akan dapat berubah (Dweck, 2006; Hochanadel & Finamore, 2015). Individu dengan cara berpikir ini akan percaya bahwa kemampuannya menetap, berpandangan negatif pada usaha dan hasil kerjanya, mengatribusikan dirinya memiliki kemampuan yang rendah sehingga memprediksi kecenderungan performa yang buruk (Blackwell, Trzesniweski, & Dweck, 2007).

Menurut Chen et al. (2021), *growth mindset* dapat dibagi ke dalam enam dimensi, yaitu yaitu *motivation*, *attitude*, *challenge*, *grit*, *adversity*, dan *positive mindset*. Motivasi ialah suatu keadaan individu saat merasa berenergi dan tergerak untuk melakukan sesuatu hal, khususnya belajar. *Attitude* atau sikap dalam *growth mindset*, yaitu kepercayaan seseorang terhadap IQ, bakat, pencapaian, kerja keras (Chen et al., 2021). *Grit* merupakan kondisi di mana individu memiliki ketekunan dan semangat di saat keadaan menantang guna mencapai tujuan jangka panjang yang dicita-citakan. Aspek *challenge* atau tantangan dapat dimaknai sebagai sudut pandang ketika menghadapi kesulitan, masalah, dan berbagai perubahan (Chen et al., 2021). Aspek *adversity* menjelaskan tentang bagaimana individu dengan *growth mindset* memandang suatu situasi penolakan atau situasi yang tidak menguntungkan bagi dirinya. Aspek *positive mindset* menunjukkan bahwa individu ber-*growth mindset* akan memiliki rasa percaya diri, keterbukaan, dan keyakinan terhadap diri sendiri di berbagai situasi.

Dengan memiliki *growth mindset*, seseorang akan cenderung mengembangkan kegigihan sehingga lebih tekun dan fokus pada pembelajaran jangka panjang (Dweck, Walton, & Cohen, 2014). Diasumsikan, pimpinan yang memiliki *growth mindset* akan cenderung memiliki pemikiran yang lebih konstruktif, memandang situasi yang menantang sebagai peluang untuk belajar, sehingga tidak mudah menyerah ketika menemui tantangan. Oleh karena itu, mereka tampak lebih termotivasi untuk melakukan kerja

dakwah, memiliki keinginan yang besar untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitas diri, serta terus berusaha keras memperbaiki performanya, dan fokus mencapai tujuan yang diinginkan. Pada akhirnya, pimpinan dengan *growth mindset* akan menunjukkan perilaku gigih dalam perilakunya sehari-hari.

Pentingnya kegigihan bagi pimpinan cabang dan ranting sebagai motor penggerak organisasi Muhammadiyah, hal ini menjadi daya tarik dan urgensi dilakukan penelitian terkait karakter *grit* ini. Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kegigihan Pimpinan Muhammadiyah? Lebih lanjut, akan dijawab juga apakah terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* pada Pimpinan Muhammadiyah? Tujuan dari penelitian ini adalah 1) mengetahui gambaran tingkat *grit* dan *growth mindset* pada pimpinan Muhammadiyah di cabang dan ranting, serta 2) mengetahui pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* pada pimpinan cabang dan ranting Muhammadiyah. Jika hasil ini signifikan, dapat menjadi pengetahuan terkait pentingnya *growth mindset* untuk mengembangkan karakter *grit* pimpinan Muhammadiyah di cabang dan ranting maupun kader Muhammadiyah.

## METODE

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional design. Penelitian ini akan melibatkan partisipan dengan satu kali pengambilan data pada individu yang berbeda (Gravetter & Forzano, 2012).

### Partisipan

Populasi penelitian ini adalah pimpinan cabang dan ranting Muhammadiyah di Kabupaten Purbalingga dan Banyumas, Jawa Tengah. Partisipan yang terlibat sebagai sampel adalah pengurus yang bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kesediaan partisipan di lapangan (Gravetter & Forzano, 2012). Teknik dipilih karena mempertimbangkan keterjangkauan dalam pengambilan data dan ketersediaan sumber daya waktu, biaya, dan tenaga dari penelitian (Gravetter & Forzano, 2012). Meski demikian, peneliti berusaha memperoleh sampel partisipan yang dianggap mewakili populasi.

### Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah skala *grit* (21 aitem) dan *growth mindset* (18 aitem) dengan skala Likert poin 1 hingga 5 (Sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Ditargetkan, sebanyak 30 orang berpartisipasi agar data dapat diolah karena minimal pengolah data adalah 30 responden (Gravetter & Forzano, 2012). Hasil uji validitas isi, analisis aitem, dan reliabilitas dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut.

1. Skala *Grit*. Penelitian terdahulu banyak menggunakan *Grit-O Scale* yang telah banyak diujikan untuk mengukur kegigihan dan kaitannya dengan beberapa konstruk, seperti performa akademik, *engagement* di dunia kerja, ataupun *well-being*, baik di budaya timur maupun budaya barat (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007; Li, Zhao, Kong, Du, Yang, & Wang, 2018; Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa, 2015; Datu, Yuen, & Chen, 2018; Jin & Kim, 2017). Penelitian ini menggunakan skala modifikasi dari Baraquia (2020) terdiri dari 21

aitem. Analisis aitem dilakukan berdasarkan koefisien item-test correlation menunjukkan 3 aitem harus gugur ( $r < .20$ ) dan nilai *Cronbach  $\alpha$*  = .816.

2. Skala *Growth mindset*. Penelitian menggunakan skala *Growth mindset* yang dimodifikasi dari Chen et al (2021), terdiri dari 18 aitem. Berdasarkan koefisien item-test correlation menghasilkan 2 aitem yang gugur ( $r < .20$ ) dalam analisis aitem, dan menghasilkan nilai *Cronbach  $\alpha$*  = .852.

### Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan menggunakan yaitu analisis deskriptif untuk melihat gambaran tingkat *grit* dan *growth mindset*. Kemudian, digunakan pula analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pengaruh *growth mindset* terhadap *grit*. Sebelumnya uji hipotesis, dilakukan uji asumsi normalitas dan linieritas. Analisis dibantu menggunakan alat bantu Jamovi versi 1.8.4.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Demografi

Sebanyak 37 orang pengurus bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Hanya saja, 3 orang tidak mengisi kuesioner secara lengkap sehingga harus dihapus dari data. Berikut ini hasil pengolahan data demografi dari partisipan penelitian ( $n = 34$ ).

Table 1. Data demografi partisipan ( $n = 34$ , laki-laki = 34)

| Keterangan                         | Frekuensi | Persentase (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|------------------------------------|-----------|----------------|-------------------------|
| Usia                               |           |                |                         |
| 20-30                              | 2         | 5.9 %          | 5.9 %                   |
| 31-40                              | 4         | 11.8 %         | 17.6 %                  |
| 41-50                              | 4         | 11.8 %         | 29.4 %                  |
| 51-60                              | 11        | 32.4 %         | 61.8 %                  |
| 60-70                              | 12        | 35.3 %         | 97.1 %                  |
| >70                                | 1         | 2.9 %          | 100.0 %                 |
| Pendidikan Terakhir                |           |                |                         |
| D3                                 | 5         | 17.9 %         | 17.9 %                  |
| S1                                 | 13        | 46.4 %         | 64.3 %                  |
| SD                                 | 1         | 3.6 %          | 67.9 %                  |
| SMA                                | 9         | 32.1 %         | 100.0 %                 |
| Asal Cabang/Ranting                |           |                |                         |
| Cb Cilongok                        | 3         | 8.8 %          | 8.8 %                   |
| Rt Toyareka                        | 4         | 11.8 %         | 20.6 %                  |
| Rt Cikidang                        | 2         | 5.9 %          | 26.5 %                  |
| Rt Kalikabong                      | 1         | 2.9 %          | 29.4 %                  |
| Rt Panembangan                     | 2         | 5.9 %          | 35.3 %                  |
| Rt Pekuncen                        | 7         | 20.6 %         | 55.9 %                  |
| Cb Pekuncen                        | 4         | 11.8 %         | 67.6 %                  |
| Cb Kalikabong                      | 1         | 2.9 %          | 70.6 %                  |
| Rt Panic                           | 2         | 5.9 %          | 76.5 %                  |
| Rt Gambarsari                      | 4         | 11.8 %         | 88.2 %                  |
| Cb Majatengah                      | 3         | 8.8 %          | 97.1 %                  |
| Cb Gambarsari                      | 1         | 2.9 %          | 100.0 %                 |
| Lama berorganisasi di Muhammadiyah |           |                |                         |
| 1-10 (tahun)                       | 9         | 26.5 %         | 26.5 %                  |
| 21-30 (tahun)                      | 7         | 20.6 %         | 47.1 %                  |
| 11-20 (tahun)                      | 7         | 20.6 %         | 67.6 %                  |
| 31-40 (tahun)                      | 9         | 26.5 %         | 94.1 %                  |
| 41-50 (tahun)                      | 2         | 5.9 %          | 100.0 %                 |

Berdasarkan data demografi yang diperoleh, semua responden adalah laki-laki dan didominasi usia lebih dari 50 tahun (51 hingga 70 tahun) dengan lama beraktivitas di Muhammadiyah sudah lebih dari 10 tahun dan tersebar di ranting dan cabang wilayah

Purbalingga dan Banyumas. Selanjutnya dilakukan kategorisasi dari grit dan growth mindset pada tabel berikut.

Table 2. Deskripsi Statistik Skor Grit and Growth Mindset

| Variabel       | Mean | SD   | Tingkatan     | Frekuensi | Persentase (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----------------|------|------|---------------|-----------|----------------|-------------------------|
| Grit           | 71.6 | 6.98 | Di bawah mean | 18        | 52.9 %         | 52.9 %                  |
|                |      |      | Di atas mean  | 16        | 47.1 %         | 100.0 %                 |
| Growth Mindset | 67.9 | 6.01 | Di bawah mean | 20        | 58.8 %         | 58.8 %                  |
|                |      |      | Di atas mean  | 14        | 41.2 %         | 100.0 %                 |

Tabel 2 menunjukkan lebih dari sebagian partisipan memiliki grit dan growth mindset yang berada di bawah mean atau kurang dari rata-rata. Dengan kata lain, partisipan memiliki grit dan growth mindset yang cenderung rendah. Berdasarkan uji normalitas dan uji linieritas diketahui bahwa data terdistribusi normal dan linier sehingga dilakukan analisis parametrik. Dalam uji hipotesis, diketahui bahwa model tidak signifikan ( $F = .923$ ;  $t = .725$ ;  $p > .05$ ). Artinya, tidak ada pengaruh growth mindset terhadap grit partisipan.

Analisis korelasi juga dilakukan untuk mengetahui hubungan grit, growth mindset, dan usia. Dikatakan bahwa grit dapat semakin berkembang ketika semakin dewasa (Duckworth, 2016) namun hasil penelitian ini berbeda. Tidak ada hubungan yang signifikan antara grit dan usia. Demikian juga dengan hubungan growth mindset dengan grit maupun growth mindset dan usia, tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Table 3. Uji Korelasi Grit, Growth Mindset, dan Usia

| Keterangan        | a    | b     | c |
|-------------------|------|-------|---|
| a. Grit           | 1    |       |   |
| b. Growth mindset | .107 | 1     |   |
| c. Usia           | .201 | -.094 | 1 |

Note. \* Sig=  $p < .05$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa growth mindset tidak berpengaruh terhadap grit pada pengurus cabang dan ranting Muhammadiyah di wilayah Purbalingga dan Banyumas. Hal ini menjadi temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya bahwa growth mindset seringkali disebut sebagai faktor yang mempengaruhi grit individu. Diperkirakan, adanya perbedaan karakteristik partisipan pada penelitian sebelumnya menjadi salah satu penyebab. Penelitian sebelumnya seringkali dilakukan kepada siswa, mahasiswa, maupun pekerja (Wahidah & Royanto, 2019; Suzuki, 2015). Sementara partisipan penelitian ini adalah pengurus organisasi yang sifatnya suka rela, tanpa adanya upah yang diterima. Artinya, dapat dikatakan aktivitas yang dilakukan adalah bersifat kerelawanan (International Labour Office Geneva, 2011). Pada dasarnya aktivitas kerelawanan bisa berkontribusi signifikan pada perkembangan masyarakat (Bahat, 2021), sehingga hal ini menjadi concern untuk terus digiatkan aktivitasnya. Hanya saja dalam praktiknya, tiap organisasi ini memiliki budaya, tata manajemen, kepemimpinan, capaian keberhasilan, dan tuntutan pada anggota atau stafnya yang berbeda-beda (Alfes, 2017). Misalnya pada organisasi yang memprioritaskan perolehan donasi, maka tuntutan



perolehan donasi akan lebih tinggi dibanding organisasi yang tidak terlalu memprioritaskannya.

Pada tataran ranting/cabang Muhammadiyah dalam studi ini, peran pimpinan dan tuntutan terhadap pengurus, dapat dikatakan rendah. Jika dibandingkan, tuntutan organisasi tidak setinggi organisasi yang menargetkan capain tertentu, misalnya batasan minimum perolehan donasi. Berdasarkan data sruvey, aktivitas yang umumnya partisipan lakukan adalah menyelenggarakan pengajian sebulan sekali atau sepekan sekali. Berdasarkan informasi pengurus, tidak ada target spesifik terkait jumlah jamaah, metode penyampaian materi pengajian, maupun karakteristik khusus jamaah yang mengikuti. Disamping itu, Muhammadiyah sudah memiliki banyak pengikut yang rutin hadir dalam pengajian yang diselenggarakan. Dapat dikatakan bahwa aktivitas yang dilakukan dalam organisasi pun cenderung sederhana dan bersifat rutinitas. Lingkungan kerja yang bersifat sukarela dan aktivitas kerelawanan yang relatif sederhana serta monoton ini, bukanlah menjadi kondisi yang bisa memicu grit ataupun membutuhkan growth mindset (Duckworth, 2016; Dweck, 2014).

Motivasi utama dalam membangun organisasi kerelawanan sering disebut sebagai *value* (Ekeland, 2004; Principi & Perek-Bialas, 2014) Individu yang mengikuti organisasi kerelawanan karena kesesuaian belief yang mereka miliki dengan *value* organisasi berarti memiliki kecocokan antara person dan organisasi. Hal ini membuat komitmen pada organisasi semakin tinggi (Principi & Perek-Bialas, 2014). Orang yang mengikuti organisasi sukarela karena alasan pribadi misalnya untuk meningkatkan pengetahuan atau mengasah skill, menambah relasi sosial, mendapat kepuasan, pengakuan, dan apresiasi, atau personal goal lainnya (Bahat, 2000) cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih besar. Penelitian ini tidak membahas berkaitan dengan value organisasi maupun kecocokan value pribadi dengan value organisasi sehingga belum bisa menangkap lebih jauh tentang gambaran motivasi, grit, maupun growth mindset pada pengurus ranting dan cabang Muhammadiyah. Hal ini dapat menjadi keterbatasan penelitian yang disarankan untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya. Selain itu, partisipan penelitian baru menjangkau dua wilayah di daerah rural sehingga mungkin belum bisa digeneralisir untuk pengurus cabang/ranting di wilayah lainnya pada cakupan wilayah urban atau kota besar. Lebih lanjut, dapat digunakan pendekatan penelitian kualitatif untuk mempertajam hasil dan pembahasan fenomena yang terjadi.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa growth mindset tidak berpengaruh terhadap grit pada pengurus cabang dan ranting Muhammadiyah di wilayah Purbalingga dan Banyumas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan pengurus cabang/ranting di wilayah yang cakupan lebih luas atau berada di wilayah urban. Selain itu, bisa menggunakan variabel lain misalnya komitmen organisasi, personal-fit organisasi maupun menggunakan pendekatan kualitatif untuk mempertajam gambaran fenomena pada pengurus ranting/cabang Muhammadiyah dalam penelitian.

## REFERENCES

- Aanardianto. 2022. *Munir Mulkhan: Menambah Jumlah Anggota Itu Bukan Tujuan Muhammadiyah*. Diakses pada 15 November 2022, dari <https://muhammadiyah.or.id/munir-mulkhan-menambah-jumlah-anggota-itu-bukan-tujuan-muhammadiyah/>
- Aanardianto. 2022. *Cabang dan Ranting merupakan Spirit Penggerak Muhammadiyah Sejak Awal*. Diakses pada 15 November 2022, dari <https://muhammadiyah.or.id/cabang-dan-ranting-merupakan-spirit-penggerak-muhammadiyah-sejak-awal/>
- 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*, 9.
- Alfes, K. (2017). People management in volunteer organizations and charities. In *HRM in Mission Driven Organizations: Managing People in the Not for Profit Sector*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57583-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57583-4_3)
- Bahat, E. (2021). Person–Organization Fit and Commitment to Volunteer Organizations. *Voluntas*, 32(6), 1255–1270. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00212-x>
- Baraquia, L. G. (2020). Development of a teacher grit scale (TGS): Predicting the performance of educators in the Philippines. *New Educational Review*, 60(August), 165–177. <https://doi.org/10.15804/tner.2020.60.2.13>
- Blackwell, K. L., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263
- Catano, V. M., Pond, M., & Kelloway, E. K. (2001). Exploring commitment and leadership in volunteer organizations. *Leadership and Organization Development*, 22, 256–263
- 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>
- Chrisantiana, T. G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh Growth dan Fixed Mindset terhadap *Grit* pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas “X” Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 133. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.422>
- Datu, J. A. D., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Exploring determination for long-term goals in a collectivist context: A qualitative study. *Current Psychology*, 37(1), 263–271. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9509-0>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). *Grit*: Perseverance and passion for long term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1087-1101
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short *grit* scale (*Grit-S*). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A. (2016). *Grit: Kekuatan passion dan kegigihan*. Jakarta: Gramedia
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House
- Dweck, C. S., Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2014). Academic tenacity: Mindsets and skills that promote long-term learning. Bill & Melinda Gates Foundation. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED576649>
- Ekeland, T. (2004). *Voluntary Organizations: Commitment, Leadership, and Organizational Effectiveness*. Online Submission, 1999, 375–382

- Fitaloka, N., Akbar, D. S., & Hadian, R. (2020). Hubungan Perilaku Prososial dengan *Grit* (Kegigihan) pada Volunteer Yayasan Pemuda Peduli di Kota Bandung. *Prosiding Psikologi*, 6, 47–51. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/20517/pdf>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- 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>
- 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 (JIER)*, 11(1), 47. <https://doi.org/10.19030/jier.v11i1.9099>
- International Labour Office Geneva. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. Geneva: International Labour Organization
- Jach, H. K., Sun, J., Loton, D., Chin, T.-C., & Waters, L. E. (2017). Strengths and subjective well-being in adolescence: Strength-based parenting and the moderating effect of mindset. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9841-y>
- Jin, B., & Kim, J. (2017). *Grit*, basic needs satisfaction, and subjective well-being. *Journal of Individual Differences*, 38(1), 29–35. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000219>
- Li, J., Zhao, Y., Kong, F., Du, S., Yang, S., & Wang, S. (2018). Psychometric assessment of the short *grit* scale among chinese adolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 36(3), 291–296. <https://doi.org/10.1177/0734282916674858>
- lpcr.or.id. (2022, 19 Oktober). *Profil LPCR PP Muhammadiyah*. Diakses pada 16 November 2022, dari <https://lpcr.or.id/profil/>
- muhammadiyah.or.id. 2022. *Ciri Kader Muhammadiyah Miliki Jiwa Islam Berkemajuan dan Berintegritas*. Diakses pada 16 November 2022, dari <https://muhammadiyah.or.id/ciri-kader-muhammadiyah-miliki-jiwa-islam-berkemajuan-dan-berintegritas/>
- muhammadiyah.or.id. (2020, 11 Juli). *Sejarah Muhammadiyah*. Diakses pada 16 November 2022, dari <https://muhammadiyah.or.id/sejarah-muhammadiyah/>
- Olckers, C., Koekemoer, E. (2021). Exploring the *Grit*-Performance and *Grit*-Career Success Relationship: The Role of Psychological Ownership. In: van Zyl, L.E., Olckers, C., van der Vaart, L. (eds) *Multidisciplinary Perspectives on Grit*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-57389-8\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-030-57389-8_12)
- pdmpurbalingga.com. (2018, 15 Oktober). *Menggerakkan Muhammadiyah dengan Ikhlas*. Diakses pada 14 November 2022, dari <https://www.pdmpurbalingga.com/2018/10/menggerakkan-muhammadiyah-dengan-ikhlas.html>
- Principi, A., & Perek-Bialas, J. (2014). Voluntary organisations' characteristics and practices towards older volunteers. *Active Ageing: Voluntary Work by Older People in Europe*, 245–274. <https://doi.org/10.51952/9781447307211.ch011>
- Polii, E. E. V., & Dirgantara, M. I. (2020). Hubungan Optimisme dan *Grit* Calon Taruna Akademi Angkatan Udara (AAU) di LANUD „X“ Kota Bandung. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 8(2), 146–154. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v8i2.16644>
- purbalinggakab.go.id. (2020, 17 April). *PCM Kalikabong Donasi Rp 18 Juta ke Lazismu*. Diakses pada 16 November 2022, dari <https://www.purbalinggakab.go.id/info/pcm-kalikabong-donasi-rp-18-juta-ke-lazismu/>

- Rattan, A., Savani, K., Chugh, D., & Dweck, C. S. (2015). Leveraging mindsets to promote academic achievement: Policy recommendations. *Perspectives on Psychological Science*, 10(6), 721–726. <https://doi.org/10.1177/1745691615599383>
- republika.co.id. (2022, 18 Maret). *Lima Langkah Memajukan Cabang dan Ranting Muhammadiyah*. Diakses pada 16 November 2022, dari <https://www.republika.co.id/berita/r83w7q194234198623000/lima-langkah-memajukan-cabang-dan-ranting-muhammadiyah>
- suaramuhammadiyah.id. (2019, 29 November). *Cabang Ranting Berkemajuan Menurut Haedar Nashir*. Diakses pada 14 November 2022, dari <https://suaramuhammadiyah.id/2019/11/29/cabang-ranting-berkemajuan-menurut-haedar-nashir/>
- suaramuhammadiyah.id. (2018, 30 November). *Membenahi Ranting dan Cabang Muhammadiyah*. Diakses pada 16 November 2022, dari <https://suaramuhammadiyah.id/2022/02/23/membenahi-ranting-dan-cabang-muhammadiyah/>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). *Grit and work engagement: A cross-sectional study*. *PLOS ONE*, 10(9), e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Tanjung, N. K., & Satyawan, L. I. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial Orang Tua dan *Grit* pada Siswa TNI di Lembaga „X” Kota Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(1), 61–75. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i1.3338>
- Wahidah, F. R., & Royanto, L. R. M. (2019). Peran Kegigihan Dalam Hubungan *Growth mindset* Dan School Well-Being Siswa Sekolah Menengah. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(2), 133. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.7618>