



## **Seminar Edukasi Tentang *Self-Leadership* Pada Pemuda Karang Taruna Rw 22 Desa Margamukti**

**Hilma Nabila<sup>1</sup>, Rifdah Rohadatul Jannah<sup>2</sup>, Soleh<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. e-mail: [hilmanabilawahab@gmail.com](mailto:hilmanabilawahab@gmail.com)

<sup>2</sup>Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. e-mail: [rifdahrohadatull@gmail.com](mailto:rifdahrohadatull@gmail.com)

<sup>3</sup>Manajemen Haji dan Umrah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. e-mail: [solehmubarok40@gmail.com](mailto:solehmubarok40@gmail.com)

### **Abstrak**

Pemuda dinilai memiliki potensi dalam bidang akademik maupun sosial yang terus berkembang, yang dapat membawa suatu bangsa pada perubahan yang lebih baik. Karang Taruna adalah wadah yang dapat membantu mengembangkan potensi generasi muda dan masyarakat, juga berperan aktif dalam mencegah permasalahan-permasalahan sosial yang ada di lingkungan sekitar. Akan tetapi untuk menjadikan suatu organisasi aktif dan produktif membutuhkan usaha yang cukup besar. Oleh karena itu peneliti membuat program kerja berupa seminar tentang *self-leadership*. Tujuan dari seminar ini adalah untuk memberikan pemahaman tentang *self-leadership*, yang nantinya bisa di implementasi kan dalam kehidupan baik untuk diri sendiri maupun dalam berorganisasi. Seminar ini terdapat beberapa sesi, dimulai dari *pretest*, pemaparan materi, diskusi dan di akhir yaitu *post-test*. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan *self-leadership* antara sebelum dan sesudah kegiatan seminar ini dilaksanakan. Dengan adanya seminar ini diharapkan organisasi Karang Taruna di Rw 22 menjadi lebih aktif dan para pemuda Karang Taruna memiliki *self-leadership* yang baik.

**Kata Kunci:** *Self-leadership*, Karang Taruna, organisasi

### **Abstract**

*Youth are considered to have potential in the academic and social fields that continue to grow, which can bring a nation to a better change. Karang Taruna is a forum that can help develop the potential of the younger generation and the community as well as play an active role in preventing social problems that exist in the surrounding environment. However, to make an organization active and productive requires considerable effort. Therefore, researchers created a work program in the form of a seminar on self-leadership. The purpose of this seminar is to provide an understanding of self-leadership, which later can be implemented in life both for yourself and in organizations. This seminar has several sessions, starting from pretest, material presentation, discussion and at the end, the post-test. The results of this activity showed an increase in self-leadership between before and after this seminar was held. With this seminar, it is hoped that the youth organization in Rw 22 will become more active and the youth will have good self-leadership.*

**Keywords:** *Self-leadership, youth organization, organization*

## **A. PENDAHULUAN**

Sebagai agen perubahan, tentu saja pemuda memiliki peran aktif dalam kemajuan serta pembangunan bangsa. Pemuda dinilai memiliki potensi dalam bidang akademik maupun sosial yang terus berkembang, yang dapat membawa suatu bangsa pada perubahan yang lebih baik. Karena hal itulah seringkali pemuda dilibatkan dalam berbagai macam kegiatan. Misalnya dalam lingkungan tempat tinggalnya para pemuda seringkali dilibatkan dalam kepanitiaan acara besar seperti agustusan. Agar potensi pemuda dapat tersalurkan dengan baik maka diperlukan wadah untuk menampungnya, salah satunya adalah dengan organisasi.

Di lingkungan masyarakat, terdapat banyak sekali organisasi-organisasi berterbaran diantaranya adalah organisasi Karang Taruna. Karang Taruna merupakan salah satu organisasi yang ada di masyarakat yang menjadi wadah dan sarana untuk para pemuda yang memiliki rasa tanggung jawab sosial bagi diri sendiri dan masyarakat. Dalam peraturan Menteri Sosial nomor 25 Tahun 2019 pasal 1, Karang Taruna dijelaskan sebagai organisasi yang dibentuk oleh masyarakat sebagai wadah para generasi muda untuk mengembangkan diri, tumbuh, dan berkembang atas dasar kesadaran serta tanggung jawab sosial. Adapun tugas dari Karang Taruna adalah untuk mengembangkan potensi generasi muda dan masyarakat juga berperan aktif dalam mencegah permasalahan-permasalahan sosial yang ada di lingkungan sekitar.

Untuk mencapai tujuan dari visi dan misi Karang Taruna maka di perlukan suatu program yang dapat mendukung terwujudnya tujuan tersebut. Misalnya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan positif seperti diskusi, pengajian, kerja bakti dan sebagainya. Dengan adanya kegiatan ini dapat menjadikan Karang Taruna lebih aktif dan produktif. Kegiatan positif yang dilakukan oleh pemuda Karang Taruna akan berdampak positif juga pada kemajuan desa. Hal ini karena Karang Taruna bekerja untuk kesejahteraan sosial. Sehingga apabila para pemuda di desa aktif dan produktif melakukan berbagai macam kegiatan positif, maka desa nya pun akan ikut maju.

Akan tetapi untuk menjadikan suatu organisasi aktif dan produktif membutuhkan usaha yang cukup besar. Banyak sekali hambatan dalam kehidupan berorganisasi yang membuat organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. Misalnya seperti para anggota yang pasif, tidak adanya program kerja, kepemimpinan yang buruk, atau tidak adanya penggerak yang dapat mendorong aktifnya suatu organisasi. Hal itulah yang sedang di rasakan para anggota Karang Taruna Rw 22. Para pemuda anggota Karang Taruna Rw 22 merasa organisasi yang mereka ikuti sedang pasif. Pemuda Karang Taruna Rw 22 merasa bingung harus melakukan apa dalam organisasi Karang Taruna, hal ini

dikarenakan tidak adanya arahan yang jelas serta bimbingan dari ketua maupun pemerintah Rw 22. Sulitnya mengumpulkan para anggota juga menjadi salah satu alasan pasif nya organisasi Karang Taruna. Karena adanya masalah ini, peneliti tertarik untuk mengadakan seminar mengenai *self-leadership* yang memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman tentang *self-leadership*, yang nantinya bisa di implementasi kan dalam kehidupan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja dan kepemimpinan dalam lingkungan organisasi, *self-leadership* dapat memberikan dampak yang positif. Dalam upaya pengembangan manajemen organisasi di Karang Taruna, seminar *self-leadership* mampu digunakan sebagai sarana untuk membekali anggota Karang Taruna dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pengelolaan diri serta organisasi yang optimal. Robbins (dalam Barus, 2022) menyatakan bahwa *self-leadership* yaitu serangkaian tindakan yang digunakan untuk mengatur perilaku diri sendiri. Selain itu, Neck & Houghton (dalam Barus, 2022) mengindikasikan bahwa *self-leadership* merupakan potensi yang dimiliki individu dalam mempengaruhi, membimbing, mengawasi, serta memotivasi diri sendiri, termasuk pola pikir dan tindakan, guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Barus & Ivantoro (dalam Barus, 2022) yang menyebutkan bahwa *self-leadership* mencakup unsur kognitif yang melibatkan strategi untuk mempengaruhi dan mendorong diri sendiri, serta unsur perilaku yang mencakup upaya dalam mengarahkan dan mengelola perilaku menuju pencapaian tujuan yang diharapkan.

Seseorang yang memiliki *self-leadership* yang baik akan mampu mengarahkan dirinya sendiri sehingga individu akan sampai pada apa yang menjadi target dalam hidupnya. Selain itu, *self-leadership* juga dapat membantu seseorang dalam memecahkan suatu masalah. Seseorang yang memiliki *self-leadership* akan memotivasi orang lain untuk bergerak maju. Hal inilah yang diperlukan setiap anggota Karang Taruna Rw 22. Jika semua anggota memiliki *self-leadership* yang baik, maka organisasi Karang Taruna di Rw 22 akan menjadi lebih aktif. Hal ini dikarenakan setiap anggota yang memiliki *self-leadership* yang baik akan menjadikan seseorang memiliki kesadaran diri, pengarahan diri serta pengelolaan diri yang baik, yang akan berdampak positif pada organisasi Karang Taruna. Sebelum memimpin sebuah organisasi, seseorang perlu memimpin dirinya sendiri. Karena dengan *self-leadership* yang baik maka akan menjadikan sebuah organisasi yang sukses.

## **B. METODE PENGABDIAN**

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di Desa Margamukti dusun 2 di lakukan dari tanggal 11 Juli 2023 sampai dengan tanggal 19 Agustus 2023. Metode yang di gunakan adalah metode sistem pemberdayaan masyarakat (SISDAMAS) dengan tema "Moderasi Beragama". Tahapan dan metode pelaksanaan pengabdian di mulai dari tahap refleksi sosial, pemetaan sosial, tahap perencanaan, pelaksanaan dan yang terakhir adalah tahap evaluasi. Seluruh kegiatan pemberdayaan ini dilakukan

secara luring. Kegiatan pengabdian ini dibagi dalam beberapa bidang, diantaranya adalah bidang pendidikan, perfilman, ekonomi, pertanian, dan psikologi. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner penelitian. Selanjutnya analisis data dilakukan menggunakan uji *paired sample t-test* untuk mengetahui perbedaan sebelum dan sesudah adanya kegiatan pengabdian yang diuji dengan bantuan aplikasi SPSS juga dengan menggunakan metode deskriptif.

### **C. PELAKSANAAN KEGIATAN**

Setelah melakukan observasi pada minggu pertama, pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat mulai dilakukan di minggu kedua yakni pada tanggal 17 Juli 2023. Dan setelah selesai melakukan observasi pada minggu pertama, maka peneliti memutuskan untuk membuat seminar mengenai *self-leadership* untuk anggota Karang Taruna Rw 22 dengan maksud untuk membantu para anggota muda dalam Karang Taruna Rw 22 memiliki dorongan untuk dapat memajukan organisasi Karang Taruna. Adapun tahap pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

#### **1. Tahap Refleksi Sosial**

Tahap pertama dalam kegiatan ini adalah refleksi sosial, di mana pada tahap ini peneliti melakukan sosialisasi awal pada tiap Rw yang ada di Desa Margamukti dusun 2 dan melakukan rembug warga. Dalam mencari permasalahan yang ada pada tiap Rw peneliti juga menggunakan metode observasi dan wawancara yang mulai dilakukan pada tanggal 17 Juli 2023. Kegiatan ini dilakukan di posyandu dan di masjid dengan melibatkan beberapa tokoh diantaranya seperti tokoh masyarakat berupa Rw dan Rt, ustadz atau guru ngaji, juga anggota Karang Taruna.

#### **2. Tahap Pemetaan Sosial**

Setelah mendapatkan informasi terkait permasalahan melalui rembug warga, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pemetaan masalah. Pemetaan masalah dilakukan setelah mendapat informasi dari hasil observasi dan wawancara pada tiap Rw melalui forum diskusi yang dilakukan di posko 401. Berdasarkan hasil rembug warga dapat diketahui bahwa tiap Rw memiliki permasalahan yang berbeda-beda. Misalnya, salah satu permasalahan yang ada pada Rw 22 adalah pasifnya organisasi Karang Taruna yang disebabkan oleh pasifnya anggota Karang Taruna. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada anggota Karang Taruna Rw 22, hal yang membuat organisasi ini pasif adalah karena para pemuda anggota Karang Taruna merasa bingung dengan tugas dari organisasi Karang Taruna. Hal ini dikarenakan tidak adanya bimbingan atau arahan dari ketua maupun pemerintah Rw 22.

#### **3. Tahap Perencanaan**

Setelah mengidentifikasi permasalahan yang ada, peneliti mulai membuat program kerja yang dapat menjadi solusi untuk menyelesaikan permasalahan. Untuk masalah yang ada di Rw 22 yang berkaitan dengan pasifnya organisasi Karang Taruna, peneliti merencanakan untuk mengadakan seminar mengenai *self-leadership*. Tujuan dilaksanakannya seminar ini adalah untuk memberikan pengetahuan tentang *self-leadership* sekaligus melihat apakah terdapat peningkatan pemahaman mengenai *self-leadership* setelah dan sebelum diselenggarakannya seminar *self-leadership*. Selain itu juga peneliti mulai melakukan persiapan dengan merancang jadwal, susunan acara, materi dan pemateri seminar serta tempat untuk melaksanakan seminar *self-leadership*.

#### **4. Tahap Pelaksanaan**

Setelah melakukan perencanaan, peneliti melakukan tahap pelaksanaan di mana kegiatan seminar tentang *self-leadership* ini dilaksanakan di posyandu Rw 22 dusun 2 Desa Margamukti pada tanggal 12 Agustus 2023 pukul 19.30 malam. Sebelum pemaparan materi, para anggota diberi *pre-test* terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar peneliti mengetahui perbedaan pemahaman sebelum dan setelah dipaparkannya materi. Setelah selesai mengerjakan *pre-test* barulah materi mengenai *self-leadership* dipaparkan kepada pemuda Karang Taruna Rw 22. Materi yang dipaparkan mulai dari definisi, faktor yang mempengaruhi, urgensi, manfaat serta indikator *self-leadership*. Setelah pemaparan materi selesai, acara dilanjutkan dengan sesi diskusi. Sebelum acara ditutup, para anggota Karang Taruna diberi *post-test* terlebih dahulu kemudian barulah acara seminar ini ditutup.

Dalam acara seminar ini, partisipan berjumlah 16 orang yang merupakan pemuda Karang Taruna Rw 22, Desa Margamukti yang terdiri dari 10 laki-laki dengan persentase 62,5% dan 6 perempuan dengan persentase 37,5%. Dengan rentang usia partisipan mulai dari 15-22 tahun. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *self-leadership questionnaire* yang memiliki 3 aspek yaitu *Behavior-focused strategies* (strategi berfokus pada perilaku), *Natural rewards strategies* (strategi penghargaan alami), *constructive thought pattern strategies* (strategi pola pikir yang konstruktif) yang terdiri dari 35 item di mana seluruh item pada skala ini favorable. Harapan dari adanya seminar ini adalah para pemuda Karang Taruna Rw 22 mampu memahami dan menerapkan materi mengenai *self-leadership* sehingga ke depannya para pemuda Karang Taruna Rw 22 tidak kebingungan lagi dalam menjalankan program kerja di organisasi Karang Taruna. Dan dapat menjadikan organisasi Karang Taruna yang semulanya pasif menjadi aktif.

#### **5. Tahap Evaluasi**

Tahapan terakhir dalam kegiatan ini adalah evaluasi. Evaluasi dilakukan melalui wawancara terhadap pihak yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan seminar *self-leadership*. Hal ini dilakukan untuk mencari tahu apakah kegiatan yang dilakukan

sudah sesuai dengan tujuan atau tidak. Namun secara garis besar, kegiatan seminar ini dapat dikatakan cukup berhasil. Hal ini bisa dilihat dari antusias para pemuda yang bertanya mengenai bagaimana cara membuat program kerja, bagaimana cara menumbuhkan *self-leadership* dan bertanya perihal manajemen organisasi. Melalui Seminar ini juga membuat para pemuda Karang Taruna memiliki pengetahuan baru tentang *self-leadership* dan manajemen organisasi.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan seminar ini menunjukkan terdapat perbedaan skor tentang *self-leadership* antara *pretest* dan *post-test* (Tabel 1). Peningkatan ini dilihat dari skor rata-rata *self-leadership* dengan nilai *pretest* sebesar 106.1875 menjadi 106.8125 setelah pemaparan materi diberikan (*post-test*). Akan tetapi hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa perubahan tersebut tidak terlalu signifikan.

	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Sig. (2-tailed)	Sig.
<b>Pretest</b>	<b>106.1875</b>	<b>13.46709</b>	<b>3.36677</b>		
<b>Posttest</b>	<b>106.8125</b>	<b>12.22685</b>	<b>3.05671</b>	<b>0.237</b>	<b>.000</b>

Table 1. Perbandingan Pretest dan Post-test

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *self-leadership* pada pemuda Karang Taruna Rw 22 dusun 2 Desa Margamukti sebelum dan setelah dilaksanakannya seminar. Akan tetapi peningkatan *self-leadership* antara *pretest* dan *post-test* tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) yang telah di dapat yakni 0.237 di mana nilai signifikansinya lebih dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang bermakna. Meskipun peningkatannya tidak terlalu tinggi hal ini tetap menunjukkan adanya perubahan yang cukup baik. Di mana sebelum adanya seminar *self-leadership* ini para pemuda Karang Taruna masih bingung terkait apa itu *self-leadership* dan bagaimana cara menerapkannya, dan setelah dilaksanakannya seminar *self-leadership* para pemuda Karang Taruna menjadi paham. Seminar ini juga dapat memberi manfaat untuk para pemuda Karang Taruna karena *self-leadership* yang baik dapat memberikan banyak dampak positif bagi diri sendiri juga dalam kehidupan berorganisasi.

Orang yang memiliki *self-leadership* yang baik akan mendorong dirinya untuk bisa mencapai tujuan. Hal ini karena *self-leadership* merupakan upaya untuk memotivasi, mengelola, mengenal serta mengembangkan potensi yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik. Selain itu, orang yang memiliki *self-leadership* yang baik akan meningkatkan *work engagement* dalam organisasi. *Work engagement* merupakan suatu keadaan di mana seseorang dapat berkomitmen pada suatu

organisasi baik secara emosional maupun intelektual yang di tandai dengan semangat kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh pada kinerja dan *work engagement* dalam organisasi yang dapat menjadikan organisasi semakin aktif. Semakin tinggi *self-leadership* maka kinerja dan *work engagement* seseorang dalam organisasi pun akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Houghton dkk (dalam Ramadhan & Sarah, 2021) tentang pengaruh *self-leadership* dengan *work engagement*. Di mana *self-leadership* dapat memberikan pengaruh terhadap *work engagement* karyawan dengan cara membangun *self-direction* dan *self-motivation* untuk berperilaku positif agar produktivitas di dalam organisasi meningkat. Selain itu, Rivaldi dkk (2023) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Dan Rachmawati dkk (2018) juga menunjukkan hasil yang sama di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja seseorang. *Self-leadership* juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi meskipun tidak signifikan.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* yang semakin tinggi akan membuat kinerja, komitmen organisasi semakin meningkat pula. Karena sebelum mempengaruhi orang lain apalagi dalam organisasi, seseorang perlu mempengaruhi dirinya sendiri terlebih dahulu. Jika setiap orang dalam suatu organisasi memiliki *self-leadership*, maka organisasi yang diikuti akan menjadi aktif dan berkembang. Hal ini dikarenakan setiap anggotanya memiliki kesadaran untuk mengembangkan potensi yang mana dengan hal ini, bisa menjadikan kinerja pada masing-masing anggota semakin meningkat dan berdampak positif pada kemajuan suatu organisasi.

## **E. PENUTUP**

Seminar ini diselenggarakan agar para pemuda Karang Taruna Rw 22 mampu memahami materi mengenai *self-leadership* yang nantinya bisa di implementasi kan sehingga para pemuda Karang Taruna Rw 22 tidak akan merasa bingung lagi dalam melakukan program kerja di organisasi Karang Taruna. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat peningkatan pemahaman mengenai *self-leadership* sebelum dan setelah seminar dengan pemerolehan nilai sig 2 tailed 0, 237. Meski tidak terlalu signifikan hal ini tetap menunjukkan peningkatan. Antusias para pemuda tentang bagaimana cara menumbuhkan *self-leadership* dan cara mengaktifkan organisasi juga terlihat saat sesi diskusi berlangsung. Banyak pemuda Karang Taruna Rw 22 yang bertanya mengenai hal tersebut saat sesi diskusi berlangsung bahkan setelah acara selesai. Dengan adanya seminar ini diharapkan organisasi Karang Taruna di Rw 22 menjadi lebih aktif dan para pemuda Karang Taruna memiliki *self-leadership* yang baik.

Saran untuk para pemuda Karang Taruna Rw 22 adalah meningkatkan pemahaman mengenai *self-leadership* serta mulai mengamalkannya. Pemuda Karang

Taruna juga di sarankan memanfaatkan potensi yang dimiliki dan mencoba melakukan suatu kegiatan meski ketua Karang Taruna tidak memintanya. Misalnya dengan mengadakan kumpulan para anggota Karang Taruna Rw 22 atau mengadakan kegiatan sosial seperti JUMSIH, membersihkan posyandu dan masjid serta kegiatan sosial lainnya.

## F. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan artikel penelitian yang berjudul "Seminar Edukasi Tentang *Self-Leadership* Pada Pemuda Karang Taruna Rw 22 Desa Margamukti".

Terima kasih kepada Ibu Dr. Nuraeni Azizah, MA-PSYC selaku dosen pembimbing lapangan dari UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah memberi bimbingan selama proses kuliah kerja nyata (KKN) ini berlangsung. Terima kasih juga kepada rekan-rekan kelompok 401 divisi pendidikan yang telah bekerja sama dalam pembuatan artikel ini sehingga artikel ini bisa terselesaikan dengan baik. Dan terima kasih kepada seluruh warga Desa Margamukti yang telah menerima, mendukung serta membantu terlaksananya program kerja peserta KKN kelompok 401.

## G. DAFTAR PUSTAKA

- Barus, Gendon. "Menakar Kemampuan Self Leadership Mahasiswa Assessing Student's Self Leadership Ability." *Jurnal Dinamika Pendidikan* 15, no. 1 (2022): 62–74.
- Harefa, Kecitaan, Rinna Rachmatika, Perani Rosyani, Ny Ayni, Suwarni Herry, and Joko Priambodo. "Sosialisasi Penggunaan Microsoft Word Untuk Penunjang Kegiatan Karang Taruna RT 004 Rw 012 Pamulang Barat." *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 1 (2022): 78–83.
- Langkay, Eben Rian, Salmin Dengo, and Helly Febrina Kolondam. "Pemberdayaan Organisasi Karang Taruna Di Desa Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan." *JAP* 8, no. 114 (2022): 10–19.
- Puspita, Dian, Edho Anggara, Dolby Putra, and Muhammad Rizki Mulia. "Pelatihan Wawancara Kerja Bagi Anggota Karang Taruna Satya Wira Bhakti Lampung Timur." *Communnity Development Journal* 3, no. 1 (2022): 356–63.
- Rachmawati, Eva, Siti Mujanah, and Wiwik Retnaningsih. "Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya." *Jmm17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 5, no. 02 (2019): 01–10. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1945>.



Ramadhan, Vian Arsita, and Alimatus Sahrah. "Pengaruh Self-Leadership dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial." *Proyeksi* 16, no. 2 (2021): 166–73.

Rivaldi, Ramdani Bayu Putra, Riri Putri Dika, Sitti Rizki Mulyani, and Rio Andhika Putra. "Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening." *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen* 4, no. 2 (2023): 231–42.

Subhi, Fuad Imam, and Muhammad Asro. "Pemberdayaan Remaja Karang Taruna Desa Grujugan Tentang Dasar – Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi." *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung* 1, no. 67 (2021): 1–13.