

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN AKTIVITAS ANGGOTA
KARANG TARUNA**

**(Studi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Aktivitas
Anggota Karang Taruna New Persada di Desa Sedayu,
Kecamatan Jumantono)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
pada Program Studi Ilmu Komunikasi

Disusun Oleh:

SURYA ANISA DEWI

2150700046

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM
UNIVERSITAS VETERAN BANGUN NUSANTARA
SUKOHARJO**

2025

ABSTRAK

Surya Anisa Dewi. NIM. 2150700046. Gaya Kepemimpinan dan Aktivitas Anggota Karang Taruna (Studi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Aktivitas pada Anggota Karang Taruna New Persada di Desa Sedayu, Kecamatan Jumanthono). Skripsi S1. Program Studi Ilmu Komunikasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo, Tahun 2025.

Karang Taruna merupakan organisasi kepemudaan yang berperan dalam mengembangkan potensi, solidaritas, dan partisipasi sosial masyarakat desa. Karang Taruna New Persada di Desa Sedayu sempat vakum selama pandemi Covid-19, sehingga aktivitas, komunikasi, dan solidaritas anggotanya menurun. Sejak terbentuknya kepengurusan baru tahun 2024, organisasi kembali aktif, dan gaya kepemimpinan ketua dinilai menjadi faktor penting dalam meningkatkan aktivitas anggota. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan ketua dengan aktivitas anggota menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah 35 anggota aktif dengan teknik sampling jenuh, menggunakan instrumen kuesioner skala Likert yang mencakup indikator gaya kepemimpinan (komunikasi, pelibatan keputusan, motivasi, pendelegasian, keterbukaan) dan aktivitas anggota (kehadiran, keterlibatan, kontribusi ide, inisiatif, konsistensi). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap aktivitas anggota. Kepemimpinan demokratis dengan komunikasi terbuka, pelibatan dalam keputusan, motivasi, dan pembagian tugas adil terbukti mendorong kehadiran, keterlibatan, inisiatif, serta kontribusi anggota. Temuan ini menegaskan relevansi kepemimpinan demokratis dalam memperkuat solidaritas dan keberlangsungan organisasi kepemudaan pasca-pandemi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Aktivitas Anggota, Karang Taruna

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karang Taruna merupakan organisasi sosial kepemudaan yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran serta tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk generasi muda di lingkungan desa/kelurahan, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi generasi muda agar mampu berperan aktif dalam pembangunan di wilayahnya. Menurut Arief & Adi, (2014) Karang Taruna adalah salah satu organisasi kepemudaan yang telah dikenal luas sebagai wadah pembinaan generasi muda, terutama di lingkungan pedesaan, dengan misi yang terarah dalam pengembangan potensi pemuda. Keberadaan Karang Taruna sangat penting dalam menciptakan ruang partisipatif bagi pemuda untuk berkontribusi dalam pembangunan masyarakat.

Namun demikian, dinamika dan eksistensi Karang Taruna tidak lepas dari tantangan, baik dari faktor eksternal maupun internal organisasi. Hal ini juga dirasakan oleh Karang Taruna New Persada yang berada di Desa Sedayu, Kecamatan Jumantono, Kabupaten Karanganyar. Selama masa pandemi Covid-19 yang berlangsung sejak awal tahun 2020 hingga beberapa tahun berikutnya, organisasi ini mengalami masa vakum. Aktivitas sosial masyarakat yang dibatasi secara ketat mengakibatkan berbagai kegiatan Karang Taruna terhenti total. Keadaan ini berlangsung cukup lama dan berdampak signifikan terhadap semangat kebersamaan, solidaritas, dan partisipasi aktif dari para anggota. Akibatnya, kepedulian dan keterlibatan pemuda terhadap organisasi pun mulai merosot.

Selain terhentinya aktivitas karena pandemi, Karang Taruna New Persada juga menghadapi berbagai persoalan internal. Salah satu yang paling menonjol adalah lemahnya struktur kepengurusan pada periode sebelumnya. Tidak adanya program kerja yang terencana, minimnya

kegiatan yang bersifat pemberdayaan, serta rendahnya komunikasi antara pengurus dengan anggota menyebabkan terjadinya disfungsi organisasi. Hubungan antaranggota menjadi renggang, koordinasi lemah, dan organisasi berjalan tanpa arah yang jelas. Padahal, keberhasilan suatu organisasi sosial kepemudaan sangat bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan pengurus dalam mengelola anggota, membangun visi bersama, dan menggerakkan aktivitas secara partisipatif.

Memasuki tahun 2024, Karang Taruna New Persada mulai menunjukkan tanda-tanda kebangkitan. Melalui dibentuknya kepengurusan baru yang lebih solid dan terstruktur. Pengurus baru ini membawa semangat baru, visi baru, dan strategi baru dalam membangun kembali eksistensi Karang Taruna di tengah masyarakat Desa Sedayu. Visi yang diusung oleh Karang Taruna New Persada adalah *“Terwujudnya Karang Taruna New Persada sebagai organisasi kepemudaan yang tangguh, berdaya saing, dan berperan aktif dalam pembangunan sosial kemasyarakatan di Desa Sedayu.”* Untuk mewujudkan visi tersebut, dirumuskan lima misi utama organisasi, yaitu: (1) menumbuhkan semangat kebersamaan dan kepedulian antaranggota; (2) meningkatkan kualitas sumber daya pemuda melalui pelatihan dan pengembangan potensi; (3) menjadi mitra pemerintah desa dalam pembangunan sosial; (4) mengaktifkan peran serta pemuda dalam kegiatan keagamaan, budaya, dan sosial kemasyarakatan; serta (5) membangun karakter pemuda yang mandiri dan berintegritas.

Dalam rangka menjalankan visi dan misi tersebut, Karang Taruna New Persada mulai melaksanakan berbagai program kerja yang bertujuan untuk menghidupkan kembali peran pemuda dalam masyarakat. Beberapa program yang telah dan sedang dijalankan antara lain, Sinoman dalam kegiatan hajatan warga sebagai bentuk solidaritas dan keterlibatan sosial pemuda, Kerja bakti lingkungan secara rutin sebagai upaya membangun kepedulian terhadap kebersihan dan keindahan desa, acara *Halalbihalal* Warga sebagai media silaturahmi dan penguatan hubungan sosial antara

pemuda dan masyarakat, serta perayaan HUT RI setiap bulan Agustus, yang melibatkan berbagai kegiatan perlombaan dan hiburan untuk seluruh warga desa.

Meskipun kepengurusan baru telah terbentuk dan berbagai program kerja mulai dijalankan, keberhasilan revitalisasi organisasi ini tetap sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan para pengurusnya. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan inspiratif akan mendorong tumbuhnya kembali partisipasi aktif dari para anggota. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau pasif dapat membuat anggota kembali apatis dan tidak peduli terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus Karang Taruna New Persada berpengaruh terhadap aktivitas anggota, baik dalam bentuk keikutsertaan dalam kegiatan, keterlibatan dalam perencanaan, maupun inisiatif dalam menjalankan program kerja.

Penelitian ini akan memfokuskan kajiannya pada hubungan antara gaya kepemimpinan ketua Karang Taruna dan tingkat aktivitas anggota dalam berbagai kegiatan organisasi. Penelitian ini tidak hanya melihat seberapa aktif anggota dalam kegiatan fisik, tetapi juga mengkaji aspek partisipasi dalam pengambilan keputusan, kedisiplinan, kehadiran, serta persepsi anggota terhadap kepemimpinan pengurus. Penelitian ini menjadi penting sebagai bahan evaluasi dan acuan dalam membangun organisasi kepemudaan yang lebih solid dan berdaya guna, khususnya di lingkungan pedesaan yang sangat bergantung pada ikatan sosial dan nilai gotong royong.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua Karang Taruna New Persada?

- 2 Bagaimana intensitas aktivitas anggota dalam mengikuti kegiatan Karang Taruna New Persada?
- 3 Apakah gaya kepemimpinan ketua Karang Taruna berpengaruh terhadap tingkat partisipasi aktif anggota Karang Taruna?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan ketua Karang Taruna New Persada, apakah cenderung demokratis, otoriter, atau *laissez faire*.
2. Untuk mendeskripsikan intensitas aktivitas anggota dalam mengikuti kegiatan Karang Taruna New Persada.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan ketua Karang Taruna terhadap tingkat partisipasi aktif anggota.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki berbagai manfaat. Baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoretis, yaitu :

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu komunikasi, khususnya dalam kajian komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sosial kepemudaan. Hasil dari penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat partisipasi anggota organisasi, khususnya dalam konteks organisasi di tingkat desa. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang ingin mengkaji dinamika organisasi pemuda, kepemimpinan partisipatif, serta faktor-faktor yang memengaruhi revitalisasi organisasi pasca-krisis.

2. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi pengurus Karang Taruna New Persada dalam mengevaluasi dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif agar mampu mendorong partisipasi aktif para anggotanya. Temuan dalam penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh pemerintah desa sebagai dasar dalam merancang kebijakan atau program pendampingan bagi organisasi kepemudaan agar lebih produktif, terarah, dan berdaya guna. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi organisasi Karang Taruna di desa lain yang menghadapi permasalahan serupa, khususnya dalam proses membangun kembali semangat kebersamaan dan aktivitas pemuda setelah mengalami masa vakum atau kemunduran organisasi.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan pada organisasi telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut antara lain oleh Assyfa Sulistyani, Asri Dwi Oktaviani, Viona Intan Kusumaastuti dan Hana Anggita Damayanti (2024), Guntur Ario Bimo, Dr. Ir. H. Sundjoto, M.M, dan Drs. Ec. H. Sofyan Lazuari, SH., MM, (2017), dan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Sri Kasih¹, Kadek Mesya Apriliani² (2023).

Penelitian Assyfa Sulistyani dkk (2024) berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Mugenta Desa Nomporejo”* menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup kepada 37 anggota Karang Taruna secara sensus. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Secara parsial, motivasi dan komitmen berpengaruh

positif, sedangkan gaya kepemimpinan justru berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan karakteristik anggota. Penelitian ini relevan karena sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dalam organisasi Karang Taruna, meskipun fokus variabel terikat berbeda (kinerja dan aktivitas anggota), namun keduanya mencerminkan partisipasi anggota. Pendekatan kuantitatif dan metode analisis yang digunakan juga mendukung penelitian sejenis secara metodologis.

Penelitian Guntur Ario Bimo dkk. berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kekompakan Terhadap Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri”* menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan kerja, dan kekompakan terhadap kepuasan anggota Karang Taruna, dengan metode survei dan kuesioner tertutup yang disebar kepada seluruh anggota (60 orang) menggunakan teknik total sampling. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota, sedangkan kekompakan tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan. Kemampuan kerja menjadi faktor dominan, diikuti motivasi dan gaya kepemimpinan. Rendahnya kekompakan menjadi perhatian untuk peningkatan solidaritas. Penelitian ini relevan karena membahas pengaruh gaya kepemimpinan dalam organisasi Karang Taruna di desa, dengan variabel kepuasan yang berkaitan erat dengan partisipasi dan aktivitas anggota. Metode dan pendekatan kuantitatif yang digunakan juga dapat menjadi referensi kuat bagi penelitian serupa.

Penelitian Ni Luh Sri Kasih dan Kadek Mesya Apriliani (2023) berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Komitmen Anggota Karang Taruna”* menggunakan pendekatan kuantitatif

dengan metode survei dan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian dilakukan pada 54 anggota Karang Taruna Satya Wahana Bhakti Desa Bungulan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen anggota Karang Taruna Satya Wahana Bhakti. Secara parsial, gaya kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan komitmen anggota, begitu pula dengan komunikasi yang efektif. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen anggota, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen anggota dalam berpartisipasi dan terlibat aktif dalam kegiatan Karang Taruna. Penelitian ini relevan karena sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dalam organisasi Karang Taruna, dan indikator komitmen yang diukur berkaitan erat dengan partisipasi, loyalitas, dan keterlibatan anggota, yang selaras dengan fokus penelitian mengenai aktivitas anggota. Pendekatan kuantitatif dan penggunaan regresi linier juga menjadi acuan metodologis yang kuat.

Tabel 1.1

Penelitian-Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian dan Tahun	Jenis dan strategi penelitian yang digunakan	Hasil Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Mugenta Desa Nomporejo 2024. Assyfa Sulistyani,	Strategi yang digunakan adalah metode survei, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner tertutup. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, yang dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 19,125 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Secara parsial, motivasi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan

Judul Penelitian dan Tahun	Jenis dan strategi penelitian yang digunakan	Hasil Penelitian
Asri Dwi Oktaviani, Viona Intan Kusumaastuti dan Hana Anggita Damayanti		signifikan terhadap kinerja anggota. Menariknya, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini justru menunjukkan pengaruh negatif secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kemungkinan kurang sesuai dengan karakteristik anggota organisasi, sehingga berdampak menurunnya kinerja mereka.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Kekompakan Terhadap Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri Rw 06 Buduran – Sidoarjo Guntur Ario Bimo, Dr. Ir. H. Sundjoto, M.M, dan Drs. Ec. H. Sofyan Lazuari, SH., MM	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menggunakan metode survei dengan kuesioner tertutup dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan anggota, meskipun bukan faktor dominan. Faktor yang paling dominan justru adalah kemampuan kerja anggota, disusul oleh motivasi dan gaya kepemimpinan. Selain itu, peneliti menemukan bahwa kekompakan antar anggota masih rendah, sehingga perlu peningkatan solidaritas dan pembagian tugas agar kegiatan organisasi berjalan lebih baik. Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang sedang kamu lakukan, karena sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi Karang Taruna di tingkat desa
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Komitmen Anggota Karang Taruna 2023 Ni Luh Sri Kasih dan Kadek Mesya Apriliani	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menggunakan metode survey, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen anggota, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,405 dan nilai signifikan 0,045. Sementara itu, komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,453 dan signifikan 0,031. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen anggota, yang

Judul Penelitian dan Tahun	Jenis dan strategi penelitian yang digunakan	Hasil Penelitian
		ditunjukkan oleh hasil uji F sebesar 65,116 dengan tingkat signifikan 0,000.

F. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses strategis dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan tindakan individu maupun kelompok agar tercapai tujuan bersama secara efektif. Secara etimologis, kepemimpinan merujuk pada sifat pribadi dan kemampuan untuk memengaruhi serta menggerakkan orang lain dalam melakukan tindakan tertentu yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan bersama. Dalam bahasa Inggris, istilah kepemimpinan dikenal dengan kata "*leadership*", yang berasal dari kata "*lead*" yang berarti memimpin atau pergi di depan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan proses mengarahkan suatu kelompok atau organisasi oleh seorang pemimpin. Menurut Silaningtyas (2024), kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan aktivitas memengaruhi dan dipengaruhi, di mana memengaruhi mengandung makna pengarahan searah, sedangkan saling memengaruhi mencerminkan hubungan timbal balik antara pihak-pihak yang terlibat. Artinya, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memahami, mendengarkan, dan menyesuaikan pendekatannya dengan kondisi serta kebutuhan anggotanya. Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018), Gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku dan pendekatan yang tercermin dari perpaduan antara nilai-nilai, keterampilan, karakter, dan sikap yang dimiliki seorang pemimpin dalam upayanya memengaruhi kinerja para bawahannya. Menurut pendapat Thoha

dalam Retnowulan (2017), Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh seseorang ketika berusaha memengaruhi tindakan orang lain guna meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, sikap, dan pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan terbentuk dari perpaduan nilai, karakter, keterampilan, serta strategi komunikasi yang diterapkan pemimpin, sehingga memengaruhi efektivitas hubungan timbal balik antara pemimpin dengan anggotanya.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Baihaqi & Suharnomo (2010), terdapat beberapa tipe kepemimpinan, di antaranya adalah :

a. Tipe Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang menjalankan kekuasaan secara sentralistik dan cenderung mendominasi seluruh aspek organisasi. Ia cenderung menganggap organisasi sebagai milik pribadi dan menyamakan kepentingan pribadinya dengan tujuan organisasi. Bawahan diperlakukan sebagai alat semata, bukan sebagai mitra kerja. Pemimpin tipe ini umumnya menolak kritik, saran, atau pendapat dari orang lain, dan sangat bergantung pada kekuasaan formal yang dimilikinya. Dalam menggerakkan bawahannya, pendekatan yang digunakan sering kali bersifat memaksa dan hukuman menjadi metode pengendalian.

b. Tipe Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan pendekatan demokratis di mana pemimpin secara aktif melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, termasuk memberikan saran, ide, dan masukan untuk memecahkan masalah serta merencanakan strategi, dengan berbagi tanggung jawab bersama guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari gaya kepemimpinan ini adalah meningkatkan rasa kepemilikan anggota, mendorong kolaborasi dan inovasi, serta memperkuat loyalitas dan moral anggota. Ciri utama kepemimpinan partisipatif meliputi keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, terciptanya kolaborasi dan kerja sama, adanya kemampuan mendengarkan secara aktif dan berempati, dorongan terhadap transparansi dan akuntabilitas, serta pemberdayaan anggota melalui pemberian tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar.

c. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin bertipe militeristik memiliki gaya yang kaku, formal, dan sangat hierarkis. Ia cenderung menggerakkan bawahannya melalui sistem komando, serta mengandalkan pangkat dan jabatan sebagai dasar legitimasi kekuasaan. Pemimpin jenis ini menyukai formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin tinggi secara ketat, dan kurang terbuka terhadap kritik. Ia juga sering memperlihatkan ketertarikan pada seremoni atau upacara resmi, meskipun tidak selalu relevan dengan substansi organisasi.

d. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik ditandai oleh sikap yang terlalu melindungi bawahan, seolah-olah mereka dianggap belum cukup dewasa atau belum mampu mengambil keputusan secara mandiri. Pemimpin tipe ini cenderung membatasi

ruang inisiatif dan kreativitas bawahannya, serta jarang memberi kesempatan untuk berkembang secara otonom. Ia menganggap dirinya sebagai sosok yang selalu tahu yang terbaik (bersikap maha tahu), sehingga tidak memberi ruang bagi bawahan untuk bereksperimen atau mengembangkan gagasan baru.

e. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis dipandang sebagai pendekatan yang paling sesuai dalam organisasi modern, karena menempatkan manusia sebagai makhluk bernilai dan menjunjung tinggi kolaborasi. Pemimpin dengan gaya ini berupaya menyelaraskan antara tujuan organisasi dan kepentingan pribadi anggota. Ia terbuka terhadap kritik dan masukan, mendorong kerja tim, serta memberi keleluasaan kepada anggota untuk belajar dari kesalahan. Ia juga berorientasi pada pengembangan individu, bahkan menginginkan agar bawahannya dapat menjadi lebih baik darinya, sambil terus berusaha meningkatkan kapasitas pribadinya sebagai pemimpin.

f. Tipe Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik memiliki daya tarik luar biasa yang membuat banyak orang mengikutinya, meskipun tidak selalu bisa dijelaskan secara rasional. Karisma bukan berasal dari faktor materi seperti kekayaan, usia, penampilan fisik, atau status kesehatan, melainkan dari pengaruh personal yang sulit didefinisikan. Dalam banyak kasus, pengikutnya bahkan tidak dapat menjelaskan mengapa mereka begitu terikat, sehingga sering muncul anggapan bahwa karisma berasal dari kekuatan luar biasa yang bersifat spiritual atau supranatural.

Kurt Lewin bersama Lippitt dan White (1939) dalam (Is, 2025) juga mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi tiga, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan dominasi pemimpin dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemimpin cenderung memegang kendali penuh tanpa melibatkan pendapat anggota. Komunikasi bersifat satu arah, instruktif, dan minim dialog. Dalam konteks Karang Taruna, gaya ini dapat menyebabkan anggota merasa terpinggirkan dan tidak memiliki ruang berpendapat. Akibatnya, muncul ketidakpedulian dan apatisme, sebagaimana yang terjadi pada kepengurusan sebelumnya di Karang Taruna New Persada, di mana kurangnya ruang dialog dan partisipasi menyebabkan aktivitas anggota menurun drastis. Meskipun dalam kondisi darurat gaya ini bisa memberikan kecepatan dan kepastian, namun dalam jangka panjang berpotensi menghambat pengembangan kapasitas dan solidaritas anggota.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya demokratis lebih menekankan partisipasi aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membuka ruang diskusi, menerima masukan, dan mempertimbangkan pandangan seluruh anggota sebelum menentukan arah kebijakan. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterbukaan komunikasi dua arah, serta terciptanya kolaborasi dan kerja sama anggota. Pemimpin memberikan kesempatan yang adil bagi setiap anggota untuk menyampaikan pendapat, mendengarkan secara empatik, dan menghargai setiap masukan. Selain itu, gaya ini menekankan tanggung jawab bersama atas keputusan yang diambil serta memberdayakan anggota dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar. Gaya ini sangat sesuai dengan prinsip dasar organisasi sosial seperti Karang Taruna yang bertumpu pada nilai

gotong royong dan kebersamaan. Dalam proses revitalisasi Karang Taruna New Persada, penerapan gaya kepemimpinan demokratis menjadi kunci dalam membangun kembali partisipasi anggota. Ketika anggota dilibatkan sejak tahap perencanaan kegiatan seperti penyusunan acara HUT RI atau kerja bakti, mereka merasa dihargai dan bertanggung jawab, sehingga lebih termotivasi untuk hadir, berkontribusi, dan menunjukkan inisiatif. Gaya ini juga memperkuat hubungan emosional antara pemimpin dan anggota, yang menjadi pondasi penting dalam membangun solidaritas organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Gaya ini memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada anggota untuk mengambil keputusan dan menjalankan kegiatan tanpa banyak campur tangan dari pemimpin. Dalam situasi di mana anggota sudah memiliki tingkat kemandirian dan inisiatif tinggi, gaya ini dapat membangun kepercayaan dan tanggung jawab kolektif. Namun, dalam organisasi yang sedang dalam tahap pemulihan seperti Karang Taruna New Persada, gaya ini cenderung tidak efektif. Minimnya arahan dan koordinasi dapat menimbulkan kebingungan, menurunkan partisipasi, serta memperlemah struktur organisasi. Tanpa peran aktif pemimpin dalam memfasilitasi, membimbing, dan menjaga arah organisasi, anggota bisa kehilangan semangat dan tujuan bersama menjadi kabur.

Dengan memahami jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif lebih sesuai diterapkan dalam organisasi kepemudaan yang sedang berproses membangun kembali partisipasi anggota. Pemimpin Karang Taruna yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan berbasis dialog, dukungan, dan pelibatan anggota secara aktif berpotensi besar untuk meningkatkan semangat

kebersamaan, rasa memiliki, dan kontribusi nyata anggota dalam kegiatan sosial di lingkungannya. Oleh karena itu, analisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan aktivitas anggota menjadi penting untuk mengetahui pola kepemimpinan yang efektif dalam memperkuat keberlanjutan organisasi Karang Taruna New Persada.

3. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan, informasi, gagasan, dan perasaan yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih dalam suatu hubungan sosial yang bersifat timbal balik. Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal menjadi fondasi utama bagi terbangunnya relasi yang kuat antara pemimpin dan anggota, serta sangat menentukan efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi interpersonal yang efektif tidak hanya berfungsi menyampaikan instruksi atau informasi, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun kepercayaan, kedekatan emosional, serta semangat kolaboratif di antara anggota.

Menurut Anggraini et al., (2022) Komunikasi interpersonal yaitu sebagai proses interaksi langsung antara individu di mana pandangan setiap orang yang berpartisipasi saling memengaruhi persepsi lawan komunikasinya. Artinya, komunikasi interpersonal tidak bersifat satu arah, melainkan melibatkan partisipasi aktif dari kedua belah pihak. Dalam organisasi sosial kepemudaan seperti Karang Taruna New Persada, komunikasi interpersonal menjadi aspek krusial, terutama setelah periode vakum akibat pandemi Covid-19 yang mengakibatkan turunnya partisipasi anggota dan melemahnya ikatan sosial dalam organisasi.

Kondisi pasca-pandemi menunjukkan bahwa kebangkitan Karang Taruna tidak cukup hanya dengan menyusun ulang

program kerja dan struktur kepengurusan, tetapi juga memerlukan kemampuan pengurus terutama ketua dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Lemahnya komunikasi pada kepengurusan sebelumnya terbukti berdampak pada rendahnya keterlibatan anggota dalam kegiatan, minimnya solidaritas, serta kurangnya inisiatif dari kalangan pemuda. Maka, komunikasi interpersonal yang kuat menjadi salah satu kunci utama dalam upaya revitalisasi organisasi dan penguatan partisipasi anggota. Devito dalam Sjafitri & Nelharosma, 2019) menjelaskan lima indikator komunikasi interpersonal sebagai berikut:

a. Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin bersedia menerima masukan, berbagi informasi secara jujur, dan membuka ruang dialog dua arah. Dalam konteks Karang Taruna New Persada, keterbukaan ketua terhadap ide dan kritik dari anggota menjadi penentu dalam menciptakan suasana demokratis, yang pada akhirnya mendorong anggota untuk terlibat aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan program.

b. Empati (*Empathy*)

Merujuk pada kemampuan pemimpin untuk memahami kondisi emosional dan kebutuhan anggota. Ketua Karang Taruna yang empatik akan lebih mampu membangun kedekatan emosional, memperhatikan situasi pribadi anggota, dan menyesuaikan pendekatan dalam berinteraksi. Ini penting dalam membangun kepercayaan dan loyalitas anggota, terutama dalam menghadapi tantangan partisipasi pasca pandemi.

c. Dukungan (*Supportiveness*)

Sikap komunikatif yang menguatkan, mendorong, dan menghargai setiap kontribusi anggota. Pemimpin yang

menunjukkan dukungan baik melalui ucapan maupun tindakan akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan mendorong anggota untuk tidak ragu berkontribusi.

d. Rasa Positif (*Positiveness*)

Mencerminkan sikap ramah, hangat, dan penuh semangat dalam berkomunikasi. Sikap positif ini membantu menciptakan suasana yang menyenangkan dalam interaksi organisasi, yang berdampak langsung pada meningkatnya motivasi dan antusiasme anggota dalam berpartisipasi, misalnya dalam kegiatan rutin seperti kerja bakti atau perayaan HUT RI.

e. Kesamaan (*Equality*)

Menekankan pentingnya memperlakukan semua anggota secara setara, tanpa memandang status, usia, atau posisi dalam organisasi. Kesetaraan ini memungkinkan anggota merasa dihargai, didengar, dan memiliki ruang yang sama untuk berperan, sehingga menciptakan semangat kolektif dan memperkuat solidaritas.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal dalam organisasi Karang Taruna bukan hanya sebatas penyampaian pesan, melainkan merupakan instrumen strategis dalam menciptakan iklim organisasi yang terbuka, harmonis, dan partisipatif. Gaya kepemimpinan yang didasarkan pada komunikasi interpersonal yang kuat akan lebih mudah membangun kembali kepercayaan anggota, membangkitkan semangat kebersamaan, dan meningkatkan keterlibatan aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial masyarakat. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal dapat dianggap sebagai komponen inti dalam gaya kepemimpinan yang efektif dan menjadi salah satu faktor penentu dalam menggerakkan kembali aktivitas anggota Karang Taruna New Persada.

4. Aktivitas Anggota dalam Organisasi

Dalam konteks organisasi, aktivitas anggota mencakup berbagai bentuk keterlibatan yang melampaui kehadiran fisik semata. Menurut Davis (1962) dalam (Sagita, 2016) , partisipasi mencakup keterlibatan mental dan emosional seorang individu dalam situasi kelompok tertentu yang mendorongnya untuk berkontribusi untuk mencapai tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab didalam pencapaian tujuan tersebut. Definisi ini menekankan bahwa partisipasi adalah komitmen psikologis yang mendorong inisiatif aktif dari individu dalam organisasi. Lebih lanjut, Cohen & Uphoff (1977) dalam (Desnamita & Mbulu, 2020) mendefinisikan partisipasi sebagai keterlibatan aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan, pemanfaatan hasil, dan evaluasi dari program-program yang dilaksanakan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami aktivitas anggota secara lebih mendalam adalah model partisipasi dalam empat dimensi, yang menyoroti bahwa aktivitas anggota meliputi aspek pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan, evaluasi, serta kontribusi sumber daya.

a. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Mengacu pada keterlibatan anggota sejak tahap perencanaan atau penyusunan kegiatan. Anggota yang dilibatkan sejak awal akan merasa memiliki terhadap kegiatan yang dirancang, sehingga keterlibatannya menjadi lebih bermakna.

b. Partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan

Mencerminkan kontribusi nyata anggota dalam menjalankan program organisasi, seperti menjadi panitia, membantu pelaksanaan teknis, atau menyumbangkan tenaga dan waktu secara langsung.

c. Partisipasi dalam evaluasi

Mencakup keterlibatan anggota dalam memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan. Proses evaluasi ini penting untuk menciptakan organisasi yang reflektif dan mampu melakukan perbaikan berkelanjutan.

d. Kontribusi sumber daya

Meliputi sumbangsih ide, waktu, tenaga, hingga bantuan materi sebagai wujud nyata dari kepedulian dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi.

Dalam konteks Karang Taruna New Persada di Desa Sedayu, keempat dimensi aktivitas tersebut sangat dibutuhkan, terutama dalam proses revitalisasi organisasi mengenai partisipasi anggota yang menurun. Sejak awal tahun 2024, kepengurusan baru mulai membangun kembali semangat berorganisasi melalui program kerja seperti sinoman saat hajatan warga, kerja bakti lingkungan, halalbihalal, serta perayaan HUT RI. Dalam kegiatan tersebut, partisipasi anggota dapat dilihat dari keikutsertaan dalam menyusun konsep acara (pengambilan keputusan), keterlibatan langsung saat kegiatan berlangsung (pelaksanaan), diskusi pascakegiatan (evaluasi), serta kontribusi ide dan bantuan tenaga bahkan dana (kontribusi sumber daya).

Dengan demikian, aktivitas anggota bukanlah sekadar hadir atau tidak hadir dalam kegiatan, tetapi mencerminkan keterlibatan menyeluruh dalam kehidupan organisasi. Tingkat aktivitas ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pengurus, khususnya ketua Karang Taruna, yang memiliki peran sentral dalam membuka ruang partisipasi, mendorong motivasi, dan membangun rasa memiliki di kalangan anggota. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dimensi aktivitas ini penting sebagai dasar dalam menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi

dinamika partisipasi anggota dalam organisasi sosial kepemudaan di tingkat desa.

G. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah gambaran visual atau logis dari hubungan antara variabel-variabel penelitian, yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen, pengumpulan data, dan analisis. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama:

1. Variabel Independen (X)

Gaya Kepemimpinan, yaitu cara ketua Karang Taruna memimpin organisasi, meliputi aspek komunikasi, pemberian motivasi, pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan kedekatan personal.

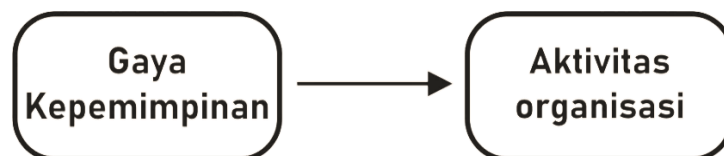
2. Variabel Dependen (Y)

Aktivitas Anggota, yaitu sejauh mana anggota Karang Taruna terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, seperti hadir dalam pertemuan, mengikuti program kerja, memberikan ide, dan menunjukkan inisiatif.

Gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif diduga berpengaruh positif terhadap aktivitas anggota, karena dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, serta semangat untuk berkontribusi dalam kegiatan organisasi.

Gambar 1.1

Diagram Kerangka Konsep



Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap aktivitas anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua Karang Taruna dalam bentuk komunikasi yang baik, pemberian motivasi, pelibatan anggota dalam

pengambilan keputusan, serta keterbukaan dalam hubungan sosial diperkirakan mampu meningkatkan kehadiran, keterlibatan, dan partisipasi aktif anggota dalam berbagai kegiatan Karang Taruna. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan bersifat otoriter, tertutup, atau pasif, maka aktivitas anggota cenderung menurun karena kurangnya rasa kepemilikan dan motivasi untuk berpartisipasi.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang menunjukkan dugaan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diuji secara empiris. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis sangat penting sebagai pedoman dalam mengarahkan analisis data dan menjawab rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 (Hipotesis nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ketua Karang Taruna dengan aktivitas anggota Karang Taruna New Persada di Desa Sedayu.
2. H_a (Hipotesis alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ketua Karang Taruna dengan aktivitas anggota Karang Taruna New Persada di Desa Sedayu.

Hipotesis ini akan diuji menggunakan pendekatan statistik kuantitatif melalui uji korelasi dan regresi linier sederhana, dengan melihat seberapa kuat hubungan antarvariabel yang diteliti.

I. Definisi Konseptual

1. Gaya Kepemimpinan (Variabel Independen)

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dipahami sebagai cara atau pendekatan yang digunakan oleh ketua Karang Taruna dalam memimpin dan mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan mencakup bagaimana ketua berkomunikasi, melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan,

mendistribusikan tugas, memberikan motivasi, serta menjalin hubungan interpersonal yang baik. Mengacu pada teori kepemimpinan Kurt Lewin, gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi tiga bentuk, yaitu otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Dalam konteks organisasi sosial seperti Karang Taruna, gaya kepemimpinan demokratis dianggap paling relevan karena menciptakan suasana organisasi yang terbuka, mendukung, dan memotivasi partisipasi anggota.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga erat kaitannya dengan teori komunikasi interpersonal Joseph DeVito, yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif harus tercermin melalui komunikasi yang terbuka, empatik, mendukung, positif, dan setara. Aspek-aspek komunikasi interpersonal ini memperkuat peran gaya kepemimpinan dalam membangun kedekatan emosional, menumbuhkan rasa percaya, serta meningkatkan partisipasi aktif anggota dalam organisasi.

2. Aktivitas Anggota (Variabel Dependen)

Aktivitas anggota dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat keterlibatan pemuda Karang Taruna dalam berbagai kegiatan organisasi, baik secara fisik maupun non-fisik. Aktivitas ini dapat tercermin dari kehadiran dalam rapat atau pertemuan rutin, partisipasi dalam pelaksanaan program kerja seperti kerja bakti, sinoman, halalbihalal, dan perayaan HUT RI, kontribusi dalam bentuk ide atau gagasan, serta inisiatif pribadi untuk terlibat tanpa harus diminta. Mengacu pada teori partisipasi dari Cohen & Uphoff (1980), aktivitas anggota dapat dilihat melalui empat dimensi utama:

- a. Partisipasi dalam pengambilan keputusan (misalnya terlibat dalam rapat atau diskusi)
- b. Partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan (seperti kerja bakti, sinoman, perayaan HUT RI, dsb.)

- c. Partisipasi dalam evaluasi kegiatan (memberikan masukan, refleksi, atau kritik)
- d. Kontribusi sumber daya (tenaga, waktu, dana, ide)

Tingginya aktivitas anggota mencerminkan keberhasilan organisasi dalam membangun keterlibatan, rasa memiliki, dan semangat gotong royong antaranggota.

J. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pengukuran dan analisis dalam penelitian ini, kedua variabel dijabarkan ke dalam indikator dan pernyataan dalam bentuk instrumen kuesioner sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur berdasarkan persepsi anggota Karang Taruna terhadap tindakan dan sikap ketua dalam memimpin organisasi. Variabel ini dinilai melalui kuesioner tertutup yang mencakup beberapa indikator berikut:

- a. Komunikasi pemimpin, ketua menyampaikan informasi dan arahan secara jelas kepada anggota.
- b. Pelibatan dalam pengambilan keputusan, ketua melibatkan anggota dalam menyusun dan memutuskan kegiatan.
- c. Pemberian motivasi, ketua memberikan dorongan semangat atau apresiasi terhadap kontribusi anggota.
- d. Pendelegasian tugas, ketua membagi tugas dengan adil dan memberi kepercayaan kepada anggota.
- e. Keterbukaan dan kedekatan interpersonal, ketua bersikap terbuka, mendengarkan, dan mudah diajak berdiskusi.

2. Aktivitas Anggota

Aktivitas anggota diukur berdasarkan tingkat keikutsertaan mereka dalam kegiatan organisasi, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Keterlibatan dalam kegiatan
- c. Kontribusi gagasan atau ide
- d. Inisiatif pribadi
- e. Konsistensi partisipasi

Tabel 1.2

Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1.	Gaya Kepemimpinan	Komunikasi pemimpin	1. Ketua Karang Taruna menyampaikan arahan dengan jelas dan mampu menjelaskan tujuan dari setiap kegiatan. 2. Ketua membuka ruang dialog yang aktif dan menerima berbagai masukan dari anggota.
		Pelibatan dalam pengambilan keputusan	1. Ketua melibatkan anggota sejak tahap perencanaan, bukan hanya dalam pelaksanaan kegiatan 2. Ketua Karang Taruna menampung dan mempertimbangkan pendapat sebelum mengambil keputusan penting
		Pemberian motivasi	1. Ketua menunjukkan antusiasme dan semangat yang menular dalam memimpin kegiatan organisasi. 2. Ketua memberikan penghargaan secara terbuka atas kontribusi anggota, sekecil apa pun.
		Pendelegasian tugas	1. Ketua mendistribusikan tugas secara adil dan berdasarkan kemampuan serta minat anggota 2. Ketua menunjukkan kepercayaan dengan memberi tanggung jawab nyata kepada anggota.
		Keterbukaan dan kedekatan interpersonal	1. Ketua bersikap terbuka, akrab, dan mudah diakses oleh anggota kapan pun dibutuhkan. 2. Ketua menjadi teladan dalam kedisiplinan, kerja sama, dan partisipasi aktif di setiap kegiatan.
2.	Aktivitas Anggota	Kehadiran	1. Saya hadir secara rutin dalam kegiatan Karang Taruna, baik formal maupun informal. 2. Saya berpartisipasi dalam menyusun rencana kegiatan seperti acara HUT RI atau program kerja tahunan.
		Keterlibatan dalam kegiatan	1. Saya ikut aktif dalam pelaksanaan kegiatan seperti kerja bakti, sinoman, dan kegiatan sosial lainnya. 2. Saya bersedia mengambil tanggung jawab khusus dalam pelaksanaan program kegiatan Karang Taruna.

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
		Kontribusi gagasan atau ide	1. Saya memberikan kontribusi sumber daya seperti ide, tenaga, atau materi untuk mendukung kegiatan bersama 2. Saya terlibat dalam diskusi evaluasi sebagai bagian dari upaya memperbaiki kegiatan ke depan.
		Inisiatif pribadi	1. Saya memberikan umpan balik atau masukan kepada pengurus setelah kegiatan selesai dilaksanakan. 2. Saya secara sukarela membantu pengurus tanpa harus diminta dalam berbagai kegiatan Karang Taruna.
		Konsistensi partisipasi	1. Saya menunjukkan semangat dan komitmen yang konsisten dalam mendukung semua kegiatan organisasi. 2. Saya merasa bangga dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan Karang Taruna New Persada.

K. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) dan aktivitas anggota sebagai variabel terikat (Y). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yakni menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan pengurus Karang Taruna terhadap tingkat aktivitas anggota dalam berbagai kegiatan organisasi.

Umar (2003) dalam Krisbiantoro et al., (2015) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal merupakan bentuk penelitian yang bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara dua variabel atau lebih, serta melihat pengaruh yang ditimbulkan oleh satu variabel terhadap variabel lainnya. Menurut Robert Donmoyer dalam Prajitno (2013), penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan dalam kajian empiris yang menekankan pada pengumpulan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk angka atau data numerik, bukan dalam bentuk deskriptif naratif.

Penelitian asosiatif kausal bertujuan tidak hanya mendeskripsikan hubungan, tetapi juga menguji adanya pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Penggunaan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dianggap tepat, mengingat masalah yang diangkat berkaitan dengan penurunan aktivitas anggota Karang Taruna akibat lemahnya kepemimpinan pada periode sebelumnya, serta upaya peningkatan partisipasi anggota melalui pembentukan kepengurusan baru di tahun 2024. Seiring dengan mulai aktifnya kembali program kerja seperti sinoman, kerja bakti, perayaan HUT RI, dan halalbihalal, penting untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan pengurus baru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan anggota dalam kegiatan-kegiatan tersebut.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Karang Taruna New Persada Desa Sedayu yang aktif dan terdaftar secara resmi dalam struktur organisasi. Berdasarkan data dari pengurus, jumlah anggota aktif yang terlibat dalam kegiatan Karang Taruna pada tahun 2024 berjumlah sekitar 35 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota terlibat langsung dalam berbagai kegiatan organisasi dan memiliki pengalaman interaksi langsung dengan gaya kepemimpinan pengurus baru, sehingga dinilai relevan sebagai sumber data utama.

3. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yakni kurang dari 100 orang. Menurut (Hikmawati, 2020) teknik sampling jenuh

merupakan metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang anggota aktif Karang Taruna New Persada. Penggunaan sampling jenuh diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat dan representatif terhadap persepsi seluruh anggota mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat aktivitas mereka dalam organisasi.

4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei, teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan langsung daftar pertanyaan yang disediakan sebelumnya dengan maksud untuk mengumpulkan informasi dari responden yang bersangkutan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang dibuat berdasarkan pada indikator definisi operasional yang telah disusun. Menurut Muiz & Sumarni (2020) kuesioner tertutup merupakan jenis instrumen yang menyediakan sejumlah opsi jawaban yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden mengenai persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan pengurus Karang Taruna serta tingkat aktivitas mereka dalam organisasi. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert 1–5, yang mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang disajikan, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Skor yang diberikan pada masing-masing jawaban adalah :

- a. Sangat setuju diberi nilai 5
- b. Setuju diberi nilai 4
- c. Netral diberi nilai 3

- d. Tidak setuju diberi nilai 2
- e. Sangat tidak setuju diberi nilai 1

5. Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut (Haifa et al., 2025) Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama, yakni individu atau pihak yang memiliki pengalaman maupun pengetahuan langsung terkait fenomena yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran daftar pernyataan mendalam kepada anggota Karang Taruna. Sumber data sekunder berasal dari literatur ilmiah, baik berupa jurnal, buku, maupun laporan yang sesuai dengan fokus penelitian. Data tersebut digunakan sebagai penunjang dalam proses analisis dan interpretasi data primer.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik, seperti SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 agar lebih akurat dan efisien sehingga hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara ilmiah sesuai dengan tujuan penelitian. SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner melalui beberapa tahap, antara lain uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas, uji korelasi serta analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh gaya kepemimpinan dapat memengaruhi aktivitas anggota Karang Taruna New Persada pada kegiatan yang dilaksanakan. Adapun tahapan analisis meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan dan aktivitas anggota. Menurut Darma, (2021) uji validitas digunakan untuk menilai apakah setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Setelah validitas dinyatakan terpenuhi, dilakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner. Uji ini dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha*, yaitu sebagai

$$r_{11} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

berikut :

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

n = banyak butir soal

σ_{2i} = jumlah varian butir

σ_{2t} = jumlah varian total

Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melebihi angka 0,6 atau mendekati 1 (Meivera et al., 2022). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten ketika diujikan pada kondisi yang serupa. Reliabilitas penting karena jika instrumen tidak reliabel, maka data yang dikumpulkan menjadi tidak dapat dipercaya untuk pengambilan kesimpulan.

c. Uji Asumsi Klasik (Normalitas)

Sebelum dilakukan uji regresi, peneliti harus memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi dasar regresi, salah satunya adalah asumsi normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode uji Shapiro-Wilk, menurut Sianturi, (2025) Uji Shapiro-Wilk merupakan salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menguji normalitas data, khususnya pada dataset dengan jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu di bawah 50. Uji Shapiro-Wilk menghasilkan nilai W dan p-value yang digunakan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi normal. Rumus Hitung statistik Shapiro-Wilk

$$W = \frac{(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)})^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

Dimana:

x_i = Data observasi yang telah diurutkan

a_i = Koefisien yang diperoleh dari tabel Shapiro-Wilk

$\bar{x}$ = rata-rata data observasi

f. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (aktivitas anggota), digunakan metode uji regresi linier sederhana. Menurut Harsiti & Srihartini, (2022) Regresi Linier Sederhana adalah metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel independen (bebas) dengan satu variabel dependen (terikat), di mana hubungan keduanya diasumsikan mengikuti pola garis

lurus. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan Rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Aktivitas Anggota (variabel dependen)

X = Gaya Kepemimpinan (variabel independen)

a = Konstanta (nilai Y saat X = 0)

b = Koefisien regresi (menunjukkan arah dan besar pengaruh X terhadap Y)

g. Korelasi *Product Moment*

Dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, Digunakan untuk menilai seberapa kuat hubungan linier antara dua variabel. Apabila hubungan yang terbentuk tidak bersifat linier, maka nilai koefisien korelasi tidak mampu menggambarkan kekuatan hubungan kedua variabel tersebut, meskipun sebenarnya keduanya memiliki keterkaitan yang erat (Yudihartanti, 2018).

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

x = nilai x

y = nilai y

n = banyak nilai

BAB II

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Karang Taruna New Persada

Karang Taruna New Persada merupakan organisasi sosial kepemudaan yang berdiri di Dusun Demangan Rt.01/Rw.04, Desa Sedayu, Kecamatan Jumantono, Kabupaten Karanganyar. Organisasi ini lahir dari semangat gotong royong pemuda desa yang ingin berkontribusi dalam pembangunan sosial, budaya, dan lingkungan masyarakat. Sejak awal berdirinya, Karang Taruna New Persada menjadi wadah pemuda untuk mengembangkan potensi diri, meningkatkan solidaritas, serta menyalurkan minat dan bakat dalam kegiatan positif yang bermanfaat bagi masyarakat.

Gambar 2.1
Logo Karang Taruna New Persada



Anggota Karang Taruna New Persada merupakan bagian dari generasi muda Dusun Deamangan Rt.01/Rw.4 Sedayu yang tergabung secara sukarela dalam organisasi sosial kepemudaan. Secara umum, anggota berasal dari kalangan pemuda dan pemudi berusia antara 18 hingga 36 tahun, sesuai dengan ketentuan dalam organisasi kepemudaan nasional yang menempatkan kelompok usia tersebut sebagai masa transisi dari remaja menuju kedewasaan. Pada rentang usia ini, para anggota

memiliki energi, kreativitas, dan semangat sosial yang tinggi, yang menjadi modal penting dalam mendukung setiap kegiatan Karang Taruna.

Saat ini, Karang Taruna New Persada memiliki 35 anggota aktif baik laki-laki maupun perempuan yang berasal dari Dusun Demangan Rt.1/Rw.4 Desa Sedayu. Seluruh anggota berpartisipasi secara rutin dalam rapat bulanan, kegiatan sosial masyarakat, serta program kerja tahunan yang disusun oleh pengurus periode 2024–2027.

B. Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi

1. Visi:

“Terwujudnya Karang Taruna New Persada sebagai organisasi kepemudaan yang tangguh, berdaya saing, dan berperan aktif dalam pembangunan sosial kemasyarakatan di Desa Sedayu.”

2. Misi:

- a. Menumbuhkan semangat kebersamaan dan kepedulian antaranggota.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya pemuda melalui pelatihan dan pengembangan potensi.
- c. Menjadi mitra pemerintah desa dalam pembangunan sosial. Mengaktifkan peran pemuda dalam kegiatan keagamaan, budaya, dan sosial kemasyarakatan.
- d. Membangun karakter pemuda yang mandiri dan berintegritas.

3. Tujuan:

- a. Mengembangkan potensi dan kreativitas generasi muda.
- b. Meningkatkan kepedulian sosial dan kebersamaan antaranggota.
- c. Mendukung pembangunan desa melalui kegiatan partisipatif.
- d. Menjadi wadah pembinaan, pelatihan, serta pengembangan kepemudaan.

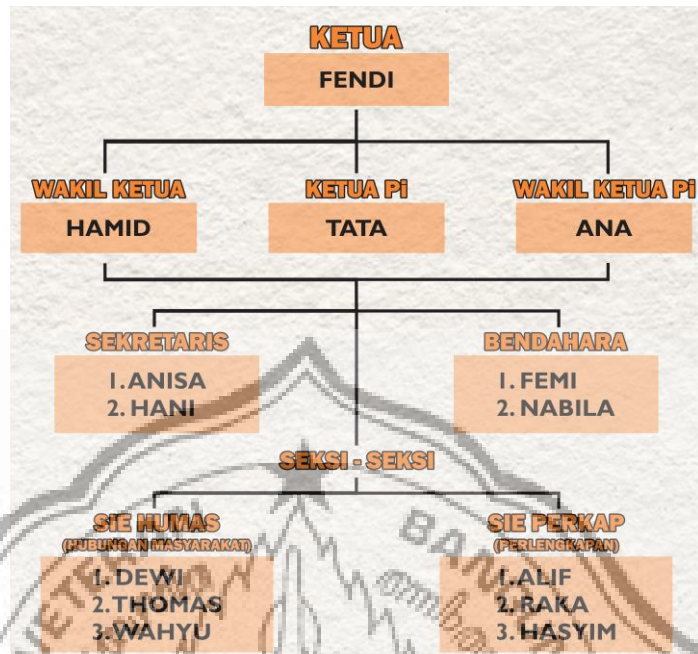
C. Profil Ketua Karang Taruna New Persada

Ketua Karang Taruna New Persada saat ini adalah Fendi Pradana, yang lahir di Karanganyar pada 13, Januari 1999 dan berdomisili di Dusun Deamangan Rt.1/Rw.4 Desa Sedayu, Kecamatan Jumanthono, Kabupaten Karanganyar saat ini bekerja sebagai *Video Shooting*. Terpilih sebagai ketua untuk periode 2024–2027 melalui musyawarah pemuda desa yang dilaksanakan pada awal tahun 2024. Fendi dikenal sebagai sosok muda yang komunikatif, terbuka, dan memiliki kemampuan koordinasi yang baik dengan seluruh anggota maupun perangkat desa. Dalam memimpin organisasi, ia menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, di mana setiap anggota dilibatkan dalam proses perencanaan serta pelaksanaan kegiatan. Kepemimpinan Fendi menekankan pentingnya kolaborasi, gotong royong, dan komunikasi interpersonal yang kuat sebagai dasar penggerak organisasi. Berkat kepemimpinannya yang terbuka dan inspiratif, Karang Taruna New Persada berhasil bangkit kembali pasca-pandemi dan kini rutin menyelenggarakan berbagai kegiatan sosial, seperti kerja bakti, halalbihalal, sinoman hajatan, serta perayaan lomba HUT RI yang melibatkan seluruh masyarakat Desa Sedayu.

D. Struktur Kepengurusan

Struktur kepengurusan Karang Taruna New Persada periode 2024–2027 dibentuk melalui musyawarah pemuda Desa Sedayu. Susunan pengurus ini disusun secara demokratis dengan tujuan agar setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab sesuai bidangnya. Berikut uraian struktur kepengurusan:

Gambar 2.2
Bagan Struktur Organisasi



1. Ketua, memimpin jalannya organisasi dan menjadi pengambil keputusan utama.
2. Wakil Ketua, membantu tugas ketua dan menggantikan peran ketua ketika berhalangan.
3. Sekretaris, bertanggung jawab dalam administrasi, surat-menyurat, serta pencatatan kegiatan.
4. Wakil Sekretaris, membantu sekretaris dalam menjalankan tugas administrative dan mengambil alih pekerjaan sekretaris apabila berhalangan.
5. Bendahara, mengelola keuangan organisasi secara transparan dan akuntabel.
6. Wakil Bendahara, membantu bendahara dalam hal keuangan dan menggantikan peran bendahara ketika berhalangan hadir
7. Seksi Humas (Hubungan Masyarakat), menjalin komunikasi dan kerja sama dengan pihak eksternal, menyebarkan informasi, serta mendokumentasikan kegiatan organisasi.

8. Seksi Perlengkapan (Seksi Perkap), mengatur dan mengelola semua perlengkapan yang digunakan dalam kegiatan Karang Taruna.

Struktur kepengurusan ini berfungsi untuk membagi tanggung jawab, meningkatkan efektivitas organisasi, serta memperkuat koordinasi antaranggota.

E. Program Kerja dan Kegiatan Rutin

Sejak dibentuknya kepengurusan baru, Karang Taruna New Persada telah menyusun berbagai program kerja untuk meningkatkan solidaritas dan aktivitas anggota, antara lain:

1. Sinoman Hajatan Warga. Partisipasi pemuda dalam membantu acara pernikahan atau hajatan sebagai bentuk solidaritas sosial.
2. Kerja Bakti. Membersihkan lingkungan desa seperti pembersihan saluran air, pengumpulan sampah dan pengecatan jalan secara gotong royong untuk menciptakan desa yang bersih, sehat, dan indah.

Gambar 2.3
Dokumentasi Kerja Bakti Pengecatan Jalan



3. Pertemuan rutin anggota karang taruna yang diadakan setiap bulan sekali untuk membahas agenda kegiatan yang akan dilaksanakan, melakukan iuran kas serta menjadi wadah untuk berbagi informasi antar anggota.

Gambar 2.4
Dokumentasi Pertemuan Karang Taruna



4. Halalbihalal Warga. Menguatkan tali silaturahmi antaranggota dan masyarakat setelah Idul Fitri.
5. Perayaan HUT RI. Menggelar lomba dan hiburan setiap bulan Agustus untuk memperingati Hari Kemerdekaan.

Gambar 2.5
Dokumentasi Kegiatan Lomba HUT RI



Dengan program kerja tersebut, Karang Taruna New Persada berupaya tidak hanya mengaktifkan kembali kegiatan sosial, tetapi juga mencetak generasi muda yang berdaya, peduli, dan mandiri.

F. Kondisi Aktual

Pasca pandemi Covid-19, Karang Taruna New Persada di Desa Sedayu menghadapi dinamika yang cukup kompleks. Masa vakum yang berlangsung selama beberapa tahun akibat pembatasan aktivitas sosial menyebabkan menurunnya partisipasi anggota, melemahnya solidaritas, serta terhambatnya program kerja organisasi. Kondisi ini turut berdampak pada hubungan antaranggota yang menjadi renggang, koordinasi internal yang tidak berjalan optimal, serta berkurangnya rasa kepemilikan pemuda terhadap organisasi.

Memasuki tahun 2024, terbentuklah kepengurusan baru yang lebih solid dan terstruktur. Kepengurusan ini hadir dengan semangat revitalisasi melalui penyusunan program kerja yang terarah serta pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif. Beberapa kegiatan strategis yang dijalankan antara lain sinoman pada hajatan warga, kerja bakti lingkungan secara rutin, perayaan Hari Ulang Tahun Republik Indonesia, serta kegiatan keagamaan dan sosial kemasyarakatan. Program-program tersebut menjadi sarana efektif untuk membangun kembali solidaritas pemuda sekaligus memperkuat citra organisasi di tengah masyarakat.

Partisipasi anggota menunjukkan perkembangan yang positif, tercermin dari meningkatnya kehadiran dalam kegiatan, sumbangan gagasan, serta keterlibatan langsung dalam pelaksanaan berbagai program. Namun, proses revitalisasi organisasi masih menghadapi beberapa hambatan, di antaranya keterbatasan dana, minimnya sarana pendukung, serta kebutuhan akan konsistensi dalam komunikasi dan koordinasi antaranggota. Dengan demikian, peran gaya kepemimpinan pengurus,

khususnya ketua, menjadi faktor yang sangat krusial dalam menjaga keberlangsungan aktivitas organisasi.

Kondisi Karang Taruna New Persada saat ini berada pada masa transisi dari kevakuman menuju kebangkitan kembali. Hal ini selaras dengan fokus penelitian yang menelaah pengaruh gaya kepemimpinan ketua terhadap aktivitas anggota dalam upaya menghidupkan kembali organisasi pasca-pandemi.

