

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Komitmen Anggota Karang Taruna

Ni Luh Sri Kasih<sup>1</sup>, Kadek Mesya Apriliani<sup>2</sup>

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2</sup>

### Kata kunci:

*Gaya Kepemimpinan,  
Komunikasi Dan  
Komitmen*

### Keywords:

*Leadership style,  
communication and  
commitment*

### ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen pada Karang Taruna Desa Bungkulan, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dengan kata lain gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi karang taruna desa Bungkulan memberikan pengaruh pada komitmen yang dimiliki para anggota karang taruna. Pengaruh komunikasi terhadap komitmen pada Karang Taruna Desa Bungkulan, ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dengan kata lain proses komunikasi yang baik dan sesuai dengan aturan dalam bekerja mampu meningkatkan komitmen anggota karang taruna, dengan proses komunikasi yang berjalan baik dengan semua para anggota juga membantu anggota organisasi untuk dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki para anggotanya. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka uji f didapat  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ , ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen pemuda bergabung menjadi anggota karang taruna.

### ABSTRACT

*The results of this study indicate that the influence of leadership style has an effect on commitment to Karang Taruna Bungkulan Village, this shows that leadership style has a positive and significant effect on commitment, in other words the leadership style applied to the Karang Taruna organization of Bungkulan village has an influence on the commitment of members youth organization. The effect of communication on commitment to Karang Taruna Bungkulan Village, this shows that communication has a positive and significant effect on commitment, in other words a good communication process and in accordance with the rules at work is able to increase the commitment of Karang Taruna members, with a communication process that goes well with all members Members also help members of the organization to be able to increase the commitment of its members. Based on the results of the calculations above, the f test obtained  $f\text{-count} > f\text{-table}$ , this indicates that leadership and communication styles have a joint effect on the commitment of youth to join as members of youth organizations.*

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu bagian dari kerjasama sosial yang perlu diciptakan dan ditingkatkan untuk memberikan penataan dan penyelesaian permasalahan di mata masyarakat. Keikutsertaan dalam organisasi dapat membentuk karakter generasi muda yang tidak akan pernah putus dalam kehidupan masyarakat. Pembangunan karakter remaja dapat dimulai dari kesadaran masyarakat akan pentingnya organisasi kepemudaan. Program kerja yang dimiliki dan dilaksanakan oleh setiap organisasi sejujurnya adalah untuk mencapai tujuan bersama yang dicanangkan oleh organisasi tersebut. Kehidupan berorganisasi khususnya di bidang sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu permasalahan primer yang terjadi dalam organisasi. Segala pilihan dan tindakan yang diambil dalam suatu pilihan tetap dilayangkan oleh orang-

orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Menurut Permana J. (2019), untuk mencapai tujuan organisasi, pola tugas dan komunikasi yang baik harus diciptakan oleh pemimpin dan anggota organisasi itu sendiri.

Komunikasi dan kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin biasanya perlu memiliki penilaian yang baik agar mampu mengambil keputusan yang tepat yang akan memuaskan anggota dan selalu memperhatikan antusiasme dan semangat anggota terhadap organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintahkan, dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melengkapi kemampuan pimpinan dalam menjalankan pemerintahannya dalam mengarahkan anggotanya. Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kondisi dan keadaan adalah sesuatu yang harus dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mendapatkan tanggung jawab, keandalan, dan kenyamanan dari individu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan benar. Selain itu, pemimpin harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan seluruh anggotanya agar dapat menumbuhkan suasana kekeluargaan dalam organisasi (Abasilim, 2019).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian data, pemikiran, dan pesan dengan tujuan pertukaran antara satu individu dengan individu lainnya. Untuk dapat menumbuhkan inisiatif yang kuat, seorang pemimpin harus dapat benar-benar melakukan komunikasi. Salah satu faktor terpenting dalam pengelolaan organisasi adalah keberhasilan pengelolaan komitmen sumber daya manusia (anggota) yang merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pengelolaan organisasi. Jika seorang pemimpin organisasi mampu berkomunikasi secara efektif maka dapat memberikan motivasi untuk menciptakan komitmen yang lebih baik, selain itu dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam setiap kegiatan (Tarunajaya, 2013). Perilaku organisasi yang positif seperti membolos, absensi, dan keluar dari organisasi dapat diminimalisir jika anggota memiliki komitmen yang tinggi. Selain itu, anggota juga sanggup dan bersedia mengeluarkan tenaga yang cukup untuk kepentingan organisasi, dan terlebih lagi memiliki perasaan ingin mengikuti dan berpartisipasi dalam organisasi.

Pemuda merupakan salah satu harapan bangsa, pekerjaan dan dukungan pemuda merupakan salah satu harapan sebagai pengganti masa depan suatu negara, yang memerlukan pertimbangan berbeda mulai dari lingkungan keluarga, lingkungan hidup dan masyarakat bahkan pemerintah. Mengingat kejadian yang terjadi saat ini, banyak permasalahan yang menimpa remaja mulai dari pengangguran hingga degradasi moral serta krisis mental dan eksistensial. Budaya permisif dan pragmatis adalah penyebab kehidupan serba instan. Budaya ini menyebar dan mudah diserap oleh generasi muda sehingga melunturkan nilai idealisme dan menggiring generasi muda menjadi antisosial. Menurut Toni Susanto, anak-anak muda yang dulunya berperan aktif dalam kegiatan kerja bhakti, acara keagamaan, adat istiadat dan lain-lain, saat ini tugas anak-anak sudah menurun drastis di mana saat ini generasi muda lebih menyukai kesenangan. Generasi muda kini lebih aktif di berbagai platform media sosial, antara lain Facebook, TikTok, Instagram, Twitter, dan lainnya, serta lebih banyak menghabiskan waktu di sana dibandingkan di dunia nyata.

Karang Taruna merupakan wadah diskusi bagi generasi muda untuk mengorientasikan dan membina diri untuk memilah dan bergaul sejak awal. Generasi muda dapat menyalurkan imajinasinya dan ikut serta dalam masa pengembangan karakter sebagai tugas utama dan kemampuan organisasi pemuda sebagai wadah perbaikan diri (pemberdayaan pemuda). Karang Taruna adalah organisasi sosial sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab sosial, dan oleh masyarakat, khususnya generasi muda di wilayah desa/kecamatan, khususnya yang bergerak di bidang "bidang kesejahteraan sosial," bunyi pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 77/HUK/2010 tentang Pedoman Pokok Karang Taruna.

Karang Taruna dapat menjadi wadah diskusi untuk membina dan mempertahankan solidaritas serta menjaga kearifan lokal masyarakat. Nasionalisme generasi muda ditanamkan dalam diri mereka oleh Karang Taruna. Namun, jumlah organisasi pemuda terus menurun, padahal kegiatan karang taruna mempunyai banyak manfaat. Saat ini ada kesan bahwa Karang Taruna adalah sebuah diskusi anak muda yang menyoroti latihan ROKA (Rekreasi, Olahraga,

Kesenian dan Agama) dan hanya mengadakan kegiatan di acara-acara nasional. Masyarakat dan pemerintah desa kurang tertarik untuk mendirikan karang taruna karena stigma ini. Masalah mengenai menurunnya peran generasi muda untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial ini turut dirasakan oleh Karang Taruna Satya Wahana Bhakti Desa Bungkulan, dimana Karang Taruna ini sudah aktif dari tahun 2016 sampai tahun 2023 sekarang. Namun seperti yang dipaparkan diatas Karang Taruna Satya Wahana Bhakti ini juga mempunyai permasalahan yang sama dimana menurunnya peran dan keikutsertaan anggota Karang Taruna dalam berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh Karang Taruna ini.

**Tabel 1.** Jumlah Anggota Karang Taruna Satya Wahana Bhakti Dari Tahun 2016-2023

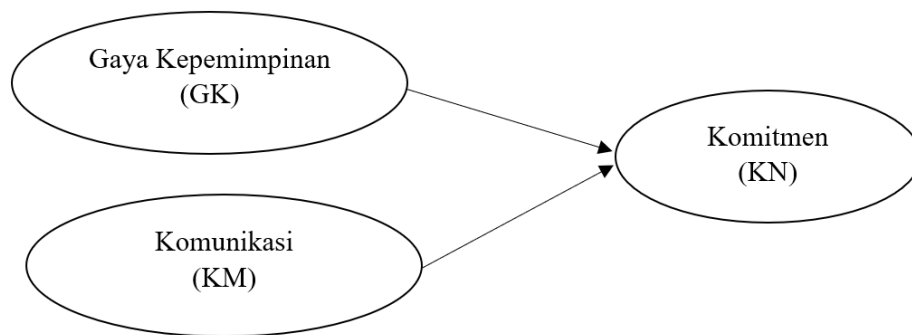
Tahun	Nama Ketua	Anggota		Total anggota
		Laki – laki (%)	Perempuan (%)	
2016-2019	Ketut Tojan Puja Negara	44 orang -56%	35 orang -44%	79 orang
2019-2020	Kadek Angga Adi Saputra	38 orang -55%	24 orang -45%	62 orang
2020-2028	I Gede Ari Suandi Yasa	33 orang -70%	21 orang -30%	54 orang

(Sumber : Arsip Data Anggota Karang Taruna Satya Wahana Bhakti)

Dapat dilihat dari tabel diatas tentang permasalahan yang dihadapi oleh Karang Taruna Satya Wahana Bhakti tentang menurunnya peran dan keikutsertaan anggota karang taruna dalam berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan. Dimana terjadi penurunan anggota pada setiap periode pergantian kepengurusan Karang Taruna. Seperti yang dijelaskan dalam tabel diatas, dilihat dari tabel.01 diatas keanggotaan dari Karang Taruna Satya Wahana Bhakti ini sendiri memiliki masalah dimana ditemukan dari setiap pergantian periode ketua karang taruna mengalami penurunan anggota pada tahun 2016-2019 anggota karang taruna yang awalnya 79 orang mengalami penurunan anggota sebanyak 17 orang sehingga pada tahun 2019-2020 anggotanya menjadi 62 orang namun pada tahun 2020 mengalami penurunan anggota lagi sebesar 8 orang sehingga anggota yang aktif pada tahun 2023 sekarang ini adalah 54 orang anggota. Keanggotaan dari organisasi ini kebanyakan dari generasi muda yang berstatus mahasiswa dan pelajar, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sudah bekerja. Kondisi kesibukan anggota menjadi salah satu faktor terjadinya penurunan minat untuk ikut bergabung kedalam kegiatan yang dilaksanakan diorganisasi. Hal ini menunjukkan kurangnya anggota Karang Taruna Satya Wahana Bhakti dalam memiliki rasa keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan di organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas dan terikat. Penelitian ini mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen. Dalam proses meningkatkan komitmen anggota diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan organisasi akan membantu anggota untuk meningkatkan komitmen yang dimilikinya dan komunikasi yang terjalin antar anggota dalam suatu organisasi juga mampu meningkatkan komitmen anggota tersebut pada organisasi. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian ini adalah anggota karang taruna satya wahana bhakti desa Bungkulan, pemilihan lokasi didasari oleh jumlah anggota tetap dan aktif anggota karang taruna satya wahana bhakti peneliti mengamati dan melihat adanya fenomena-fenomena sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat dan masalah ini sebagai bahan penelitian. Peneliti menyadari kurangnya perhatian dan minat masyarakat dan pemerintah desa terhadap organisasi kepemudaan karang taruna, padahal menurut peneliti organisasi kepemudaan seperti karang taruna ini merupakan wadah pembentukan karakter generasi muda seperti disiplin dan tanggung jawab yang nantinya akan berguna didunia kerja kedepannya. Peneliti juga menyadari masih sedikit orang yang menggunakan atau mengangkat asalah karang taruna sebagai obyek penelitian. Hal dikarenakan sedikitnya jumlah karang taruna yang aktif khususnya didaerah singlaraja.

Populasi adalah 54 orang anggota yang ikut dalam karang taruna satya wahana bhakti desa Bungkulan pada tahun 2022 dan sampel dengan memilih teknik sampling jenuh, yang memperoleh sampel adalah sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan yang dipergunakan yaitu kuesioner memakai skala likert atau 1-5, dimana kuesioner diberikan kepada para anggota yang ikut dalam karang taruna satya wahana bhakti desa Bungkulan, karena seluruh pegawai yang ikut dalam anggota karang taruna satya wahana bhakti desa Bungkulan memiliki kesempatan yang sama dalam mengisi setiap kuesioner yang akan diberikan oleh peneliti. Setelah itu menggunakan teknik analisis seperti halnya menggunakan uji asumsi klasik dalam upaya mengetahui apakah variabel penelitian sudah normal yang dilihat berdasarkan beberapa hal mencakup sebagai berikut : uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dalam mengetahui bagaimana pengaruh antara semua variabel penelitian, selanjutnya melakukan analisis korelasi berganda, uji hipotesis (uji t) dengan dilihatnya dari nilai t hitung dan sig dan tahap terakhir dari analisis uji simultan (uji f-test).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan variabel terikat komitmen. Dengan menyebarkan sebanyak 54 kuesioner, dan kuesioner yang layak dipergunakan setelah hasil penyebaran kuesioner adalah 54 orang anggota yang ikut dalam karang taruna satya wahana bhakti desa Bungkulan.

### Instrumen Penelitian dan Pengujian

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 54 orang anggota yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid yaitu 0,263, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat dari *corrected item-total correlation* hasil statistik.

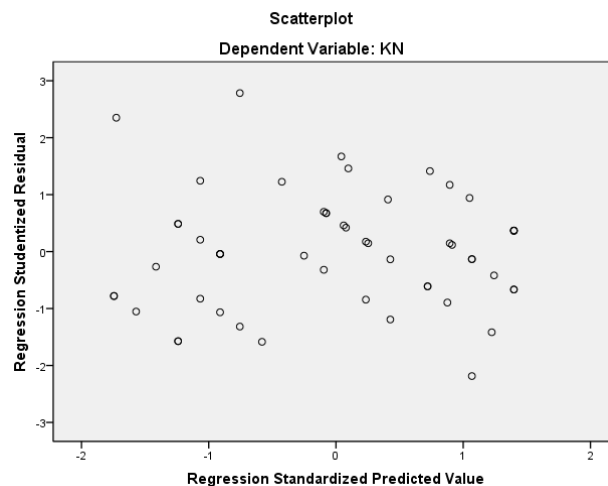
Hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan (GK) dengan indikator penelitian sebanyak 5 yaitu GK1 dengan nilai 0,528, GK2 dengan nilai 0,680, GK3 dengan nilai 0,630, GK4 dengan nilai 0,606, GK5 dengan nilai 0,682. Komunikasi dengan indikator penelitian sebanyak 5 yaitu KM1 dengan nilai 0,741, KM2 dengan nilai 0,596, KM3 dengan nilai 0,518, KM4 dengan nilai 0,613, KM5 dengan nilai 0,637, Komitmen dengan indikator penelitian sebanyak 3 yaitu KN1 dengan nilai 0,581, KN2 dengan nilai 0,628, KN3 dengan nilai 0,554.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui kedua variabel bebas penelitian yang dipergunakan dalam meningkatkan komitmen dari para anggota, nilai uji reliabelitas dari masing-masing variabel dapat membantu meningkatkan komitmen anggota agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal, dimana nilai reliabelitas variabel dilihat dari nilai *cronbachs alpha*, dimana nilai gaya kepemimpinan dengan nilai 0,828, komunikasi dengan nilai 0,824, komitmen dengan nilai 0,757. Seluruh variabel diatas sudah memenuhi syarat reliabel yaitu 0,60.

Hasil uji asumsi klasik adalah untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda memenuhi syarat dalam menggunakan uji asumsi klasik. Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel sesuai atau tidak untuk dilakukan uji ke tahap selanjutnya, yang dilihat melalui hasil normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data dalam suatu penelitian. Terlihat dari hasil normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai *Asymp Sig. 2-Followed* dengan sampel 54 orang anggota, dengan memperoleh nilai dari hasil uji normalitas data yaitu 0,934 > 5% (0.05) sehingga dapat ditarik kesimpulan data-data kuesioner dalam penelitian menunjukkan nilai normal.

Uji multikolinearitas model regresi digunakan untuk menguji dan mencari korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk melihat apakah terdapat permasalahan multikolinearitas dilihat dari *tolerance*  $\leq 0,10$  atau *VIF*  $\geq 10$ . Hasil penelitian diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti berdasarkan uji-uji yang dilakukan dalam hal ini uji asumsi klasik terbebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji disparitas residual yang dimulai dari satu persepsi ke persepsi berikutnya pada model regresi.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dengan dilihatnya garis dan penyebaran titik yang ada di grafik Scatterplot, dilakukan pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi. Dalam penelitian diketahui diagram Scatterplot, seluruh data sudah menyebar dengan baik dan sudah sesuai dengan pola yang ditentukan sehingga dapat dinyatakan masalah heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian.

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,593	0,316	
Gaya Kepemimpinan	0,405	0,197	0,415
Komunikasi	0,453	0,203	0,448

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel tersebut diketahui nilai kinerja pegawai sesuai dengan *unstandardized coefficients* B dengan rumus  $KN = 0,593 + 0,405 (\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0,453 (\text{Komunikasi}) + 0,316 (\text{Error})$ . Nilai konstan untuk variabel komitmen adalah sebesar 0,593, nilai dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,405, nilai dari variabel komunikasi sebesar 0,453, error dengan nilai 0,316.

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis (T-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,593	0,316		1,879	0,066
Gaya Kepemimpinan	0,405	0,197	0,415	2,060	0,045
Komunikasi	0,453	0,203	0,448	2,224	0,031

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu 2,060 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$ , nilai t-hitung variabel komunikasi yaitu 2,224 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ . Dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen adalah variabel gaya kepemimpinan dengan tingkat signifikan paling tinggi yang dilihat dari nilai sig. pada tabel 5.7. yaitu  $0,045 < 0,050$ , dibandingkan variabel komunikasi yaitu 0,031. Ini menandakan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh para anggota karang taruna dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi Satya Wahana Bhakti, dengan gaya kepemimpinan yang baik dan dapat menjadi panutan oleh para anggota karang taruna akan mempengaruhi komitmen mereka untuk tetap bergabung atau tidak pada organisasi yang secara tidak langsung akan memberikan dampak terhadap organisasi tempat mereka melakukan suatu kegiatan organisasi dalam hal ini Karang Taruna Satya Wahana Bhakti, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh anggota dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap komitmen yang dimiliki para anggota organisasi.

**Tabel 4.** Hasil Uji F-Test

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	7.163	65.116	0.000a
Residual	51	0.110		
Total	53			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel diatas diketahui hasil statistic diperoleh nilai f hitung 65,116 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,050$ , berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yang dipergunakan untuk mempengaruhi komitmen yang dimiliki anggota dalam organisasi dan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang baik dan konsisten dengan nilai sig.  $< 0,050$ .

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen**

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap komitmen pada Karang Taruna Desa Bungkulan dengan nilai 0,405 dan berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan memperoleh nilai  $t$  hitung  $2,060 > 1,673$ , ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dengan kata lain gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi karang taruna desa Bungkulan memberikan pengaruh pada komitmen yang dimiliki para anggota karang taruna, semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan organisasi akan mampu meningkatkan komitmen semua anggota agar tetap bertahan pada organisasi. Gaya kepemimpinan terhadap komitmen anggota pada organisasi sangat bermanfaat dimana semakin baik gaya kepemimpinan pada organisasi akan membuat anggotanya lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja, dengan demikian maka tujuan dari berdirinya organisasi akan tercapai, ini menandakan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen anggota Karang Taruna Satya Wahana Bhakti diterima.

Penelitian ini didukung oleh Sudirno dan Utama (2017), gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan standar perilaku yang mereka gunakan untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain. I Putu Agus Adnyana, (2022) menyatakan bahwa organisasi adalah sektor publik didirikan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawainya agar bekerja lebih efektif guna mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berjalan sesuai harapan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahan atau individunya hendaknya menggunakan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, sehingga nantinya bawahan atau individunya dapat terpengaruh. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Kusuma, dkk (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya pelayanan terhadap komitmen organisasi, dimana setelah dilakukan pengujian dan pemeriksaan dengan hasil yang menyatakan gaya kepemimpinan tersebut secara mendasar mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung. Selain itu, Rieka Restianti, dkk (2019) dalam penelitiannya menyatakan Klinik Medis Pertamina Balikpapan menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Komitmen**

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi memberikan pengaruh terhadap komitmen pada Karang Taruna Desa Bungkulan dengan nilai 0,453 dan berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan memperoleh nilai  $t$  hitung  $2,224 > 1,673$ , ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dengan kata lain proses komunikasi yang baik dan sesuai dengan aturan dalam bekerja mampu meningkatkan komitmen anggota karang taruna, dengan proses komunikasi yang berjalan baik dengan semua para anggota juga membantu anggota organisasi untuk dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki para anggotanya. Komunikasi berpengaruh terhadap komitmen anggota pada organisasi memiliki manfaat yang sangat tinggi, ini dikarenakan tanpa adanya komunikasi yang searah dengan para anggota dari pimpinan tentu akan membuat terhambatnya tercapai tujuan organisasi, oleh sebab itu manfaat komunikasi bagi para anggota di organisasi sangat mendukung peran aktif anggota dalam melakukan kegiatan organisasi, ini menyatakan bahwa hipotesis kedua komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen anggota Karang Taruna Satya Wahana Bhakti diterima.

Penelitian ini didukung oleh Herispon (2018), komunikasi adalah tindakan menyampaikan informasi atau ide dari seseorang ke orang lain. Komunikasi mencakup konsep yang lebih luas

daripada sekadar kata-kata yang diucapkan. Riana Dewi Kartika, (2021) Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Tanpa adanya komunikasi dengan orang lain, mustahil membayangkan sebuah bisnis atau organisasi dapat berjalan dengan baik, apalagi jika pekerjaannya dilakukan tanpa adanya komunikasi, yang tentunya akan mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Made Septiadi dan I.G.A. Penelitian Dewi Adnyani mendukung hal tersebut (2019). Berdasarkan temuan penelitiannya menyatakan komunikasi organisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,310 dan nilai sig sebesar 0,000. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi meningkat seiring dengan peningkatan komunikasi organisasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berdampak pada komitmen organisasi pegawai di Living Stone Bistro dan Bread kitchen Seminyak Bali. Sementara itu, Hasan dkk. (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada Karang Taruna Desa Bungkulan, ini menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi dalam menjalin kerjasama ataupun bekerja mampu memberikan pengaruh pada komitmen yang dimiliki para anggota.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada Karang Taruna Desa Bungkulan, ini menandakan bahwa proses komunikasi yang baik dari pimpinan kepada anggotanya mampu memberikan pengaruh terhadap komitmennya terhadap suatu organisasi.

### **SARAN**

1. Pemimpin Karang Taruna Desa Bungkulan untuk lebih mempertimbangkan dan diperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam memberikan komando atau informasi kepada para anggotanya dalam bekerja dan juga diimbangi oleh pengalaman kerja mereka dalam suatu organisasi dan proses komunikasi yang baik mampu membantu anggota dalam menjaga komitmen mereka pada suatu organisasi, dimana dengan pemahaman konsep gaya kepemimpinan yang baik dan proses komunikasi yang baik dari pimpinan organisasi kepada seluruh anggota akan mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen yang dimiliki seluruh anggota.
2. Memperhatikan faktor mempengaruhi komitmen demi tercapainya tujuan dari Karang Taruna Desa Bungkulan yang sudah direncanakan dari mulainya berdiri.
3. Penelitian ini dapat menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Komitmen Pemuda Bergabung Menjadi Anggota Karang Taruna (Studi Kasus Pada Karang Taruna Desa Bungkulan). Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda

## **DAFTAR RUJUKAN**

Abasilim, U. D., Gberevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. SAGE Open.



- Alfarizi, M. 2020. Komunikasi Organisasi Karang Taruna Dalam Meningkatkan Motivasi Pemuda Kreatif (Studi Pada Karang Taruna Suryo Pandhowo Desa Prajegan Kec. Sukorejo Kab. Ponorogo) (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Azizah, S., &Putri, K. Y. S. 2022. ANALISIS GAYA MANAJERIAL DAN KEPEMIMPINAN KETUA KARANG TARUNA RW 02 TAHUN 2021: Analysis Of Managerial And Leadership Style Chairman Of KarangTarunaRw 02 Year 2021. Restorica: JurnalIlmiahIlmuAdministrasi Negara danIlmuKomunikasi, 8(2), 28-31
- BIMO, G. A. 2017. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KEKOMPAKAN TERHADAP KEPUASAN
- Budiani, Ni Wayan.2017 "Efektivitas program penanggulangan pengangguran karang taruna "eka taruna bhakti" desa sumerta kelod kecamatan denpasar timur kota denpasar." Jurnal ekonomi dan sosial input 2.1 49-57.
- Hassan Zarei Matin, Golamreza Jandaghi, Fateme Haj Karimi, and Ali Hamidizadeh, (2010). Relationship between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment (Case Study: Jahad Keshavarzi and University of Qom, Iran). European Journal of Social Sciences. 13(3): h: 387-398
- I Putu Agus Adnyana dan Made Yogi Ari Putra, (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Di KantorPerbekerl Desa Sangsit.
- Kasidjo, Kasidjo.2022. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Waskita Karya Divisi Gedung." Jurnal Ekonomi Utama 1.1 24-30.
- Parwita, GdeBayu Surya, Made IkaPrastyadewi, and PutuYusiPramandari. 2017. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI PADA KARANG TARUNA PURNA MANGGALA KELURAHAN SESETAN." JPEKBM (JurnalPendidikanEkonomi, Kewirausahaan, BisnisdanManajemen) 1.1.
- Perdana, Ryan 2017 . Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta. MS thesis. Universitas Islam Indonesia.
- Permana, J. 2019. GAYA KEPEMIMPINAN KETUA KARANG TARUNA DALAM PENGUATAN CIVIC ENGAGEMENT (StudiKualitatif di KarangTarunaCakung Barat) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Pradana, Mahir.2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung." Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis 2.1 24-39.
- Priambudi, Dany Adi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Perangkat Desa di Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang Provinsi Jawa Tengah). Diss. STIE YKPN.

- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3).
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195-202.
- Riana Dewi Kartika dan Kadek Tian Krisna Bela, (2021) Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Sari Bhuana Singaraja
- Rivai Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Edisi 2-3.
- PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi (Konsepsidan Aplikasi)*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2014), 81.
- Rosady Ruslan, 2005, *Manajemen Humas Dan Manajemen Komunikasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati, and Utami Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 26.2.
- Solechah, Q., Hamid, D., & Utami, H. N. 2013, *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu Dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang)*. *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1)
- Sudiantini, Dian, and Farhan Saputra. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri." *Formosa Journal of Sustainable Research* 1.3 467-478.
- Sudirno, H. D., & Utama, M. S. 2017. *GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BUDAYA ORGANISASI BIROKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP (BPLH) KABUPATEN MAJALENGKA*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 25-35.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 13-27.
- Tarunajaya 2013, *Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Volume 1, Nomor 2, 2013 294-259
- Wardani, D. K., Cahyono, D., Herlambang, T., & Qomariah, N. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Islam Lumajang. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2).

Wardiningsih, Suprihatmi Sri. 2021. "Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi." Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 6.1.