

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Definisi Konseptual

Partisipasi Anggota Karang Taruna Di Desa Mundam Marap adalah keterlibatan aktif anggota dalam kegiatan organisasi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi program kerja. Partisipasi ini tercermin dari kehadiran, kontribusi, dan tanggung jawab anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Partisipasi dipengaruhi oleh motivasi sebagai dorongan untuk terlibat, kepemimpinan sebagai pengarah dan penggerak anggota, serta kompetensi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan peran organisasi.

2.1.1 Partisipasi

Partisipasi merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterlibatan individu dalam aktivitas organisasi. Menurut Alam et al., (2020) Partisipasi adalah keikutsertaan seseorang dalam sebuah kegiatan yang diadakan pihak lain seperti kelompok, asosiasi dan organisasi-organisasi pemerintah, dimana keikutsertaannya dalam bentuk pencurahan tenaga, pikiran dan material. Tingkat partisipasi anggota berkaitan dengan motivasi yang dimiliki oleh anggota serta kepemimpinan dalam mengarahkan dan mendorong anggota untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Anggota yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk berpartisipasi, sedangkan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan arahan dan dukungan yang mendorong keterlibatan anggota. Selain itu, kompetensi yang dimiliki anggota berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dapat mendukung kesiapan anggota

dalam memberikan kontribusi terhadap kegiatan organisasi. Dengan demikian, partisipasi anggota dapat dipahami sebagai keterlibatan aktif anggota dalam kegiatan organisasi yang dapat didorong oleh motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi yang dimiliki anggota.

Partisipasi sebagai Keterlibatan Mental Emosional Mengacu pada Oktaviani, (2025) partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental dan emosional seorang individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk berkontribusi serta berbagi tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama. Ini bukan sekadar kehadiran fisik, melainkan komitmen psikologis yang melahirkan inisiatif aktif.

Berdasarkan teori Cohen & Uphoff yang dikutip dalam penelitian Budiyo et al., (2018), partisipasi anggota mencakup keterlibatan aktif dalam empat dimensi utama, yaitu: pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan, pemanfaatan hasil, dan evaluasi program. Choi & Lee, (2023) menyebutkan bahwa partisipasi remaja dalam organisasi sosial sangat penting untuk membangun karakter, kemampuan sosial, dan tanggung jawab terhadap lingkungan. Aktivitas partisipatif ini memberi ruang bagi pemuda untuk melatih kepemimpinan dan kerja sama di tingkat masyarakat desa .

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, peneliti mensintesis bahwa partisipasi merupakan bentuk keterlibatan aktif dan sukarela seseorang dalam seluruh proses kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan tersebut tidak hanya ditunjukkan melalui kehadiran secara fisik, tetapi juga mencakup keterlibatan mental dan emosional, penyampaian ide atau pendapat, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan, serta kesediaan untuk bertanggung jawab terhadap hasil kegiatan organisasi.

Dengan demikian, dalam penelitian ini partisipasi Anggota Karang Taruna dimaknai sebagai tingkat keaktifan dan keterlibatan anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi, yang tercermin dari kesediaan menghadiri kegiatan, memberikan pemikiran dan saran, terlibat dalam pengambilan keputusan, melaksanakan program kerja, bekerja sama dengan anggota lain, serta bertanggung jawab terhadap keberhasilan kegiatan Karang Taruna. Semakin tinggi keterlibatan anggota dalam berbagai kegiatan tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi anggota dalam organisasi Karang Taruna.

2.1.1.1 Indikator Partisipasi

Menurut N. Setiawan et al., (2015) indikator keberhasilan sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam rapat anggota adalah keikutsertaan anggota kelompok tani untuk mengikuti pertemuan, kontribusi pemikiran berupa pemberian dan penolakan atas saran yang disumbangkan. Penilaian dilakukan dengan sistem skoring.
2. Partisipasi dalam pembuatan rencana kerja adalah keikutsertaan anggota kelompok tani dalam menentukan rencana kerja, mulai dari rapat pembuatan rencana kerja, sumbangan ide atau saran sampai pencapaian keputusan. Penilaian dilakukan dengan sistem skoring.
3. Partisipasi dalam membayar iuran anggota diukur berdasarkan manfaat, waktu dan pengalokasian iuran serta persentase jumlah yang dibayar. Penilaian dilakukan dengan sistem skoring.
4. Partisipasi dalam pemeliharaan fasilitas kelompok adalah keikutsertaan anggota kelompok tani dalam memelihara fasilitas milik kelompok. Penilaian dilakukan dengan sistem skoring.

Menurut Uty Sekar, (2013) indikator partisipasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, Memiliki motivasi dalam menjalankan tugas dan kegiatan organisasi.
2. Kehadiran, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.
3. Keterlibatan, Memberikan pendapat atau ide dalam kegiatan dan program Karang Taruna.
4. Keaktifan, Terlibat aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Karang Taruna.

Adapun menurut Alam et al., (2020) indikator adalah sebagai berikut:

1. Mengikuti kegiatan-kegiatan.

Anggota Karang Taruna ikut berperan dalam mengawasi jalannya kegiatan organisasi agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan program kerja.

2. Aktif Memberikan Ide

Anggota Karang Taruna aktif mengikuti kegiatan musyawarah sebagai wadah untuk bertukar ide, menyampaikan aspirasi, serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan demi kemajuan organisasi.

3. Memberikan saran dan kritik.

Anggota Karang Taruna terlibat dalam menyampaikan informasi, ide, serta masukan terkait pelaksanaan kegiatan organisasi. Apabila terdapat kendala dalam kegiatan, anggota dapat menyampaikan kepada pengurus untuk ditindaklanjuti.

Indikator pada penelitian ini menggunakan indikator dari Alam et al., (2020) karena mampu merepresentasikan partisipasi anggota dari aspek komunikasi,

pengawasan, dan pengambilan keputusan sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tingkat partisipasi anggota dalam organisasi Karang Taruna.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk bertindak dan berpartisipasi dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dalam hal ini menjadi pendorong utama dalam meningkatkan keterlibatan individu.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi mencerminkan sikap mental yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dalam organisasi, motivasi berperan penting dalam menentukan tingkat partisipasi dan Kompetensi individu.

Motivasi sebagai Faktor Internal, Menurut Oktaviani, (2025) motivasi didefinisikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dalam konteks Karang Taruna, motivasi yang tinggi akan membuat remaja lebih terdorong untuk terlibat dalam kegiatan sosial, sementara rendahnya motivasi sering disebabkan oleh program yang dianggap tidak relevan dengan hobi atau kebutuhan mereka.

Motivasi sebagai Hasil Intervensi Choi & Lee, (2023) motivasi dipandang bukan hanya sebagai dorongan alami, melainkan sesuatu yang dapat ditingkatkan melalui intervensi pelatihan Motivasi dalam organisasi berkaitan erat dengan komitmen anggota, di mana pemberian apresiasi terbuka dari pemimpin atas kontribusi sekecil apa pun menjadi stimulan penting untuk menjaga semangat kerja

Robert (2022) melalui teori self-determination menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, di mana motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor kunci dalam mendorong partisipasi aktif individu dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berprestasi dan memperoleh pengakuan, serta motivasi ekstrinsik, seperti kondisi lingkungan dan faktor eksternal lainnya, dapat memengaruhi kesediaan individu untuk bertindak. Dalam konteks organisasi Karang Taruna, motivasi menjadi faktor penting yang mendorong anggota untuk terlibat secara aktif, melaksanakan tanggung jawab, dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi.

2.1.2.1 Indikator Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang berasal dari sikap, nilai, dan kebutuhan individu yang memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan tertentu tanpa tekanan dari pihak luar. berikut adalah indikator menurut (Alam et al., 2020),:

1. Kebutuhan berprestasi.

Kebutuhan berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai hasil kerja yang unggul, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memperoleh keberhasilan berdasarkan standar tertentu. Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung menetapkan target yang menantang, bertanggung jawab atas pekerjaannya, serta selalu berusaha meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerjanya.

2. Kebutuhan berafiliasi.

Kebutuhan berafiliasi adalah keinginan seseorang untuk menjalin hubungan sosial yang baik, diterima oleh kelompok, serta menciptakan kerja sama yang harmonis dengan orang lain. Individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi lebih mengutamakan komunikasi, kebersamaan, dan hubungan interpersonal yang positif dalam lingkungan kerja.

3. Kebutuhan akan kekuatan

Kebutuhan akan kekuatan adalah dorongan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, atau mengendalikan perilaku orang lain guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Individu dengan kebutuhan kekuatan yang tinggi cenderung memiliki jiwa kepemimpinan, mampu mengambil keputusan, serta berupaya memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerjanya.

Indikator motivasi menurut Saldana et al., (2026) yang disesuaikan dengan konteks Karang Taruna sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

2. Motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor luar, seperti dukungan pemimpin, penghargaan, atau kondisi lingkungan organisasi yang kondusif.

Indikator motivasi menurut Ismawanto, (2018) yang disesuaikan dengan konteks Karang Taruna sebagai berikut:

1. Berdiskusi dengan anggota lain
2. Kebanggaan menjadi pengurus
3. Perlakuan khusus sebagai pengurus
4. Menjaga nama baik organisasi
5. Ide – ide / usulan demi perbaikan organisasi
6. Prioritas dalam mengerjakan tugas
7. Perhatian lembaga terhadap organisasi
8. Pembiayaan kegiatan
9. Tauladan dari pengurus
10. Belajar untuk kebaikan organisasi

Indikator motivasi yang dikemukakan oleh Alam et al., (2020) dipilih karena mampu menggambarkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi dan aktif dalam organisasi. Indikator ini relevan dengan kondisi organisasi sosial kemasyarakatan karena mencerminkan dorongan anggota dalam berinteraksi, berkontribusi, memperoleh penghargaan, serta mengembangkan potensi diri melalui kegiatan organisasi.

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang berperan dalam mengarahkan dan memengaruhi anggota untuk mencapai tujuan

bersama. Menurut Kartono (2018) kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan dalam hal ini menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggota secara efektif. Zaharuddin, (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia melakukan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan kerja sama yang solid dalam organisasi.

Menurut Dewi, (2025) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan mengarahkan dan membina anggota. Setiawan, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain melalui komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, komunikasi menjadi kunci utama dalam keberhasilan kepemimpinan.

(Wang et al., 2022) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan mencakup peran dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan aktivitas anggota. Kartono (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain agar bersedia melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga mencerminkan kualitas pribadi seorang pemimpin.

Menurut Zaharuddin, (2021) kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan partisipasi dan keberhasilan organisasi, termasuk dalam kegiatan Karang Taruna.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses atau aktivitas dalam memengaruhi individu maupun kelompok untuk memahami tujuan yang hendak dicapai, serta mendorong mereka untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan tersebut. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengarahkan, tetapi juga mencakup interaksi, komunikasi, dan pemberian motivasi kepada anggota organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan partisipasi anggota serta menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam pelaksanaan kegiatan Karang Taruna.

2.1.3.1 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada Alam et al., (2020) yang disesuaikan secara ringkas sebagai berikut:

1. Pembimbing

Pemimpin mampu membagi tugas secara tepat serta memberikan arahan dan bimbingan kepada anggota.

2. Komunikatif

Pemimpin mampu menjalin hubungan yang baik serta memotivasi anggota dalam organisasi. .

3. Demokrasi

Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah.

(N. Setiawan et al., 2015) menyatakan ada beberapa factor untuk mengukur Kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan organisasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh ketua kelompok tani dalam memantau dan memberikan motivasi kepada anggotanya dalam melaksanakan kegiatan.
2. Kemampuan dalam memecahkan masalah merupakan tindakan yang dilakukan oleh ketua kelompok tani dalam menghadapi setiap masalah yang terjadi pada anggota kelompok tani.
3. Kemampuan memotivasi dan membina bawahan merupakan tindakan yang dilakukan ketua kelompok tani untuk mendorong dan memberikan semangat pada anggotanya untuk bekerja sama dan meningkatkan prestasi kerja.
4. Keteladanan dalam menyelesaikan tugas merupakan tindakan yang dilakukan oleh ketua kelompok tani dalam menyelesaikan tugasnya yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi anggota kelompok tani.
5. Tanggung jawab terhadap kinerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh ketua kelompok tani yang menunjukkan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan, pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja anggota kelompok tani.

Kepemimpinan merupakan proses seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama secara efektif untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan Saldana et al., (2026). Indikator Kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan komunikasi yang jelas dan empatik. Pemimpin harus mampu menyampaikan visi dan arahan dengan bahasa yang mudah dipahami anggota.
2. Kemampuan menggerakkan dan menginspirasi. Pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi mampu menumbuhkan semangat dalam diri anggota.
3. Kemampuan adaptif terhadap situasi organisasi. Dalam lingkungan organisasi mahasiswa, dinamika sering berubah, sehingga pemimpin harus fleksibel dan responsif.
4. Kemampuan dalam pengambilan keputusan kolektif. Pemimpin yang bijak melibatkan anggota dalam proses menentukan kebijakan organisasi.

Indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Alam et al., (2020) dipilih karena mampu menggambarkan peran dan kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi secara efektif. Indikator tersebut mencakup aspek kerja sama, efektivitas kerja, partisipasi anggota, pengelolaan tugas, dan pendelegasian wewenang yang merupakan unsur penting dalam keberhasilan kepemimpinan organisasi. Selain itu, indikator ini relevan dengan konteks Karang Taruna karena dapat mengukur sejauh mana pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Colquitt et al., (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang dimiliki seseorang yang

memungkinkan mereka memenuhi tuntutan pekerjaan dalam organisasi. Kompetensi dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Menurut Gunawan & Sujana, (2023) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjadi dasar dalam menentukan kualitas Kompetensi individu. Hasibuan, (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kompetensi ini menjadi faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara, (2017) kompetensi adalah faktor yang dimiliki individu berupa kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi yang baik akan meningkatkan Kompetensi dan kontribusi individu dalam organisasi. Nugraha et al., (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Menurut Armstrong & Landers, (2018) kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki individu untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional. Dengan demikian, kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan partisipasi anggota dalam organisasi, termasuk dalam kegiatan Karang Taruna.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kompetensi menunjukkan tingkat kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan tugas serta kemampuannya dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi Anggota Karang Taruna dimaknai sebagai kemampuan anggota dalam memahami tugas dan tanggung jawab organisasi, memiliki keterampilan dalam melaksanakan kegiatan, mampu bekerja sama dan menyelesaikan permasalahan, serta menunjukkan sikap yang mendukung pelaksanaan program kerja Karang Taruna. Semakin baik pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula kemampuan anggota untuk terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam berbagai kegiatan Karang Taruna.

2.1.4.1 Indikator Kompetensi

Mathis dan Jackson, (2022) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Indicator kompetensi menurut Kartini et al., (2022) yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

Indikator kompetensi dalam penelitian ini mengacu pada Ismawanto, (2018) yang disesuaikan secara ringkas sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang tugas pokok organisasi
2. Pembuatan program kerja
3. Kesiapan dalam melaksanakan kegiatan organisasi
4. Perlunya pengalaman berorganisasi
5. Pemahaman struktur organisasi
6. Terampil dalam melaksanakan kegiatan
7. Perlunya loyalitas
8. Kepandaian berargumentasi
9. Pengalaman berorganisasi

Indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Ismawanto, (2018) dipilih karena mampu menggambarkan kemampuan individu secara menyeluruh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Selain itu, indikator ini relevan digunakan karena dapat mengukur kompetensi anggota baik dari aspek kemampuan teknis maupun perilaku yang diperlukan untuk mendukung efektivitas organisasi.

2.1.5. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Partisipasi

Teori yang memayungi hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap partisipasi adalah Teori Perilaku Organisasi Robbins, (2017). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi, termasuk partisipasi anggota, dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan. Semakin baik motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi individu dalam organisasi.

Penelitian Ryan & Deci, (2020) dengan judul *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan aktif individu dalam suatu kegiatan, sehingga semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi. Penelitian Gagné, (2020) dengan judul *Self-Determination Theory and Work Motivation*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri individu maupun dukungan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan partisipasi dalam aktivitas organisasi.

Penelitian Ismawanto, (2018) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kompetensi Organisasi Kesiswaan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktivitas organisasi, yang

mencerminkan bahwa ketiga variabel tersebut mendorong keterlibatan atau partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi

Teori yang memayungi hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap partisipasi adalah Teori Perilaku Organisasi Robbins, (2017). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi, termasuk partisipasi anggota, dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan. Semakin baik motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi individu dalam organisasi.

Penelitian Budiyono et al., (2018) dengan judul Analisis Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Pengelola terhadap Partisipasi Anggota KUD Kota Semarang, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap partisipasi anggota KUD Kota Semarang.

Penelitian Avolio, (2004) dengan judul Multifactor Leadership Questionnaire Manual and Sampler Set. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap partisipasi anggota, karena mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kepercayaan kepada anggota dalam berorganisasi.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Partisipasi

Teori yang memayungi hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap partisipasi adalah Teori Perilaku Organisasi Robbins, (2017).

Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi, termasuk partisipasi anggota, dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan. Semakin baik motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi individu dalam organisasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Choi & Lee, (2023) yang berjudul *Relationship between Motivation, Leadership, and Organizational Participation in Volunteer Organizations: Focusing on the Alderfer's ERG Theory*. Hasil penelitian pada organisasi sukarela menunjukkan bahwa kebutuhan motivasi anggota menjadi faktor yang meningkatkan partisipasi individu dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga teridentifikasi sebagai faktor yang mendorong partisipasi anggota dalam organisasi sukarela. Penelitian ini memiliki relevansi dengan Karang Taruna karena keduanya merupakan organisasi yang sangat bergantung pada keterlibatan dan partisipasi sukarela para anggotanya.

Penelitian Budiyono et al., (2018) dengan judul Analisis Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Pengelola terhadap Partisipasi Anggota KUD Kota Semarang, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap partisipasi anggota KUD Kota Semarang.

4. Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Partisipasi

Teori yang memayungi hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap partisipasi adalah Teori Perilaku Organisasi Robbins, (2017). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi, termasuk partisipasi

anggota, dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan. Semakin baik motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi individu dalam organisasi.

Penelitian Alam et al., (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Partisipasi Anggota di Masyarakat Pelestari Padi Pandanwangi Cianjur, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota dalam organisasi, sehingga semakin baik kepemimpinan dan motivasi maka semakin tinggi partisipasi anggota.

Penelitian Ismawanto, (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kompetensi Organisasi Kesiswaan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktivitas organisasi, yang mencerminkan bahwa ketiga variabel tersebut mendorong keterlibatan atau partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi.

Penelitian oleh Setiawan, (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Anggota Karang Taruna dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan faktor internal individu berpengaruh positif secara simultan terhadap keterlibatan dan kontribusi dalam organisasi, yang mengindikasikan peningkatan partisipasi anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan sebagai pertimbangan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian, sebagai bahan pertimbangan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alam et al., (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Partisipasi Anggota di Masyarakat Pelestari Padi Pandanwangi Cianjur (MP3C)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota dalam organisasi, sehingga semakin baik kepemimpinan dan motivasi maka semakin tinggi partisipasi anggota. Berdasarkan penelitian Alam et al. (2020), persamaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel kepemimpinan, motivasi, dan partisipasi anggota. Perbedaannya, penelitian ini pada Masyarakat Pelestari Padi Pandanwangi Cianjur (MP3C) dan hanya menggunakan dua variabel bebas, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel kompetensi dan objek berbeda.

Lanjutan Tabel Penelitian terdahulu

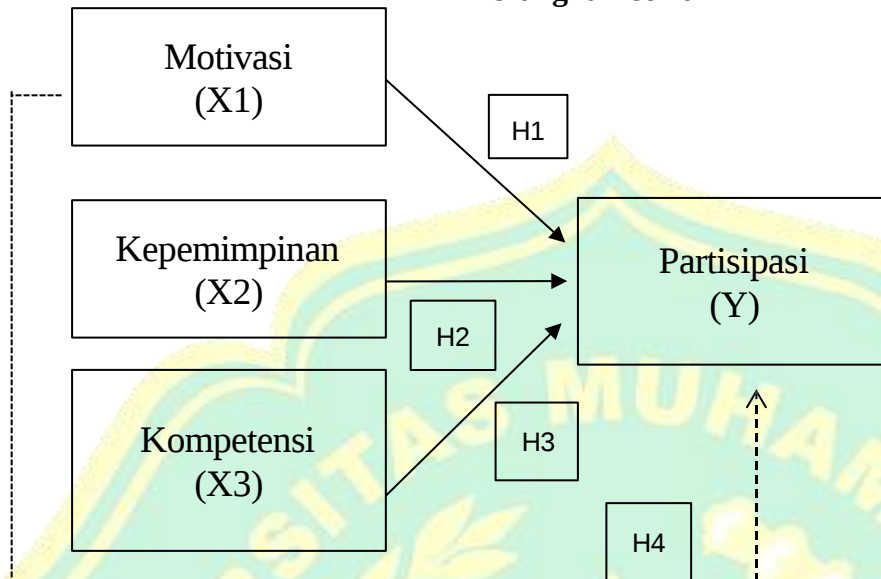
2	Ismawanto, (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kompetensi Organisasi Kesiswaan,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktivitas organisasi, yang mencerminkan bahwa ketiga variabel tersebut mendorong keterlibatan atau partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi. Persamaan dengan penelitian variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan variabel terikat.
3.	Setiawan, (2023)	Pengaruh Motivasi Anggota Karang Taruna dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan faktor internal individu berpengaruh positif secara simultan terhadap keterlibatan dan kontribusi dalam organisasi, yang mengindikasikan peningkatan partisipasi anggota dalam menjalankan kegiatan

		melalui Komitmen Organisasi	organisasi. Persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama mengkaji motivasi dan kepemimpinan dalam konteks organisasi Karang Taruna. Perbedaanannya, penelitian Setiawan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini menggunakan partisipasi anggota sebagai variabel terikat serta menambahkan kompetensi sebagai variabel bebas.
4	Adams et al., (2019)	Competencies in the 21st Century	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi tidak hanya meningkatkan Kompetensi, tetapi juga mendorong kepercayaan diri individu dalam berorganisasi. sehingga partisipasinya dalam organisasi menjadi lebih optimal. persamaan nya kompetensi yang berkaitan dengan keterlibatan dalam organisasi. Perbedaanannya, penelitian Adams berfokus pada kompetensi abad ke-21 secara umum, sedangkan penelitian ini menguji pengaruh kompetensi bersama motivasi dan kepemimpinan terhadap partisipasi anggota
5	Budiyono et al.,(2018)	Analisis Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Pengelola terhadap Partisipasi Anggota KUD Kota Semarang	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap partisipasi anggota KUD Kota Semarang. persamaan yang, yaitu sama-sama menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap partisipasi anggota. Perbedaanannya terletak pada objek dan lokasi penelitian..

Sumber : Penelitian (2026)

2.3 Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Sumber: Dessler, 2015

Keterangan:

X₁ : Variabel Motivasi (Independen)

X₂ : Variabel Kepemimpinan (Independen)

X₃ : Variabel Kompetensi (Independent)

Y : Variabel Partisipasi (Dependen)

→ : Garis Pengaruh

1. Hubungan Motivasi terhadap Partisipasi Anggota

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan anggota untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Semakin tinggi motivasi anggota, maka semakin tinggi pula partisipasinya dalam kegiatan Karang Taruna.

2. Hubungan Kepemimpinan terhadap Partisipasi Anggota

Kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan, membimbing, dan mendorong

anggota untuk terlibat aktif dalam organisasi. Semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi partisipasi anggota Karang Taruna.

3. Hubungan Kompetensi terhadap Partisipasi Anggota

Kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap mendukung kemampuan anggota dalam berkontribusi pada kegiatan organisasi. Semakin baik kompetensi anggota, maka semakin tinggi pula partisipasinya dalam kegiatan Karang Taruna.

4. Hubungan Motivasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Partisipasi Anggota

Motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi secara bersama-sama dapat mendorong keterlibatan anggota dalam organisasi. Semakin baik motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi, maka semakin tinggi pula partisipasi anggota Karang Taruna.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Motivasi merupakan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai sesuatu yang didasari dari dalam dirinya dan bukan pengaruh pihak lain	1. Kebutuhan berprestasi. 2. Kebutuhan berafiliasi. 3. Kebutuhan akan kekuatan (Alam et al., 2020)	Likert

Lanjutan Tabel Definisi Operasional

Kepemimpinan (X ₂)	Kemampuan Pemimpin Dalam Memengaruhi, Mengarahkan, Dan Memotivasi Anggota Untuk Mencapai Tujuan Organisasi	1. Pembimbing 2. Komunikatif 3. Demokrasi (Alam et al., 2020)	Likert
Kompetensi (X ₃)	Kemampuan Yang Mencakup Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Dalam Melaksanakan Tugas Organisasi.	1. Pengetahuan tentang tugas pokok organisasi 2. Pembuatan program kerja 3. Kesiapan dalam melaksanakan kegiatan organisasi 4. Perlunya pengalaman berorganisasi 5. Pemahaman struktur organisasi 6. Terampil dalam melaksanakan kegiatan 7. Perlunya loyalitas 8. Kepandaian berargumentasi 9. Pengalaman berorganisasi (Ismawanto, 2018)	Likert
Partisipasi (Y)	Proses Di Mana Individu Dilibatkan Dalam Pengambilan Keputusan Sehingga Meningkatkan Rasa Memiliki Terhadap Organisasi.	1. Mengikuti kegiatan-kegiatan. 2. Aktif memberikan ide. 3. Memberikan saran dan kritik (Alam et al., 2020)	Likert

Sumber: Penelitian 2026

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal yang dirumuskan sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Namun demikian, hipotesis yang diajukan tetap memerlukan pembuktian melalui proses pengumpulan serta analisis data secara sistematis dan objektif Sugiyono, (2019).

Penelitian Alam et al., (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Partisipasi Anggota di Masyarakat Pelestari Padi Pandanwangi Cianjur, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota dalam organisasi, sehingga semakin baik kepemimpinan dan motivasi maka semakin tinggi partisipasi anggota. Selanjutnya Penelitian Ismawanto, (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kompetensi Organisasi Kesiswaan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktivitas organisasi, yang mencerminkan bahwa ketiga variabel tersebut mendorong keterlibatan atau partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi Anggota Karang Taruna Di Desa Mundam Marap.
- H2: Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Partisipasi Anggota Karang Taruna Di Desa Mundam Marap.
- H3: Diduga Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Partisipasi Anggota Karang Taruna Di Desa Mundam Marap.
- H4: Diduga Motivasi , Kepemimpinan Dan Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Partisipasi Anggota Karang Taruna Di Desa Mundam Marap.