IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 926 – 931
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KARANG TARUNA DI DESA JULUMATE'NE KABUPATEN GOWA

[1]*Farham Awal Syah, [2]Suharto, [3]Alim Bahri
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo
Email: awalsyah41@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Karang Taruna, pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja anggota Karang Taruna di Desa Julumate'ne, Kabupaten Gowa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian terdiri atas 28 pengurus atau anggota aktif Karang Taruna, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan koefisien regresi sebesar 0,421, nilai t sebesar 3,57, dan signifikansi 0,002. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan koefisien regresi sebesar 0,368, nilai t sebesar 2,79, dan signifikansi 0,009. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, dengan nilai F sebesar 20,43 dan signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,611 menunjukkan bahwa 61,1% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi, sedangkan 38,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan upaya pemeliharaan motivasi dalam mendukung kinerja organisasi kepemudaan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi, kinerja anggota, Karang Taruna.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership on the performance of Karang Taruna members, the effect of motivation on member performance, and the simultaneous effect of both variables on the performance of Karang Taruna members in Julumate'ne Village, Gowa Regency. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consisted of 28 active Karang Taruna administrators or members, all of whom were included as respondents using the total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using instrument testing, classical assumption tests, and multiple linear regression with SPSS. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on member performance, with a regression coefficient of 0.421, a t-value of 3.57, and a significance level of 0.002. Motivation also has a positive and significant effect on member performance, with a regression coefficient of 0.368, a t-value of 2.79, and a significance level of 0.009. Simultaneously, both variables have a significant effect on member performance, with an F-value of 20.43 and a significance level of $p < 0.001$. The coefficient of determination of 0.611 indicates that 61.1% of the variation in member performance can be explained by transformational leadership and motivation, while the remaining 38.9% is associated with other factors outside the research model. These findings highlight the importance of inspirational leadership and sustained motivation in supporting the performance of youth organizations.

Keywords: transformational leadership, motivation, member performance, Karang Taruna.

IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 926 – 931
ISSN: 3026-2798 online

PENDAHULUAN

Organisasi kepemudaan memiliki peran penting dalam mendorong partisipasi generasi muda dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat. Salah satu organisasi yang menjalankan peran tersebut adalah Karang Taruna, yang menjadi wadah bagi pemuda untuk mengembangkan potensi, meningkatkan kepedulian sosial, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan. Keberhasilan organisasi ini tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program kerja, tetapi juga oleh kemampuan pengurus dan anggotanya dalam melaksanakan tugas, bekerja sama, serta menjaga keberlanjutan kegiatan organisasi.

Kinerja anggota menjadi salah satu aspek penting dalam menilai efektivitas organisasi. Kinerja dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sama. Dalam organisasi sosial seperti Karang Taruna, kinerja anggota tercermin dari partisipasi dalam kegiatan, pelaksanaan tanggung jawab, inisiatif, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila anggota tidak menunjukkan keterlibatan yang memadai, program kerja yang telah direncanakan berpotensi tidak terlaksana secara optimal.

Salah satu faktor yang diperkirakan berkaitan dengan kinerja anggota adalah kepemimpinan transformasional. Bass dan Avolio (1994) mengaitkan kepemimpinan transformasional dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan teladan, menyampaikan inspirasi, mendorong pemikiran inovatif, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu. Dalam konteks organisasi kepemudaan, karakteristik tersebut dapat menjadi landasan bagi pemimpin untuk membangun kepercayaan, memperjelas arah organisasi, serta mendorong anggota agar berpartisipasi dalam pelaksanaan program kerja.

Selain kepemimpinan, motivasi merupakan faktor yang penting dalam mendukung pelaksanaan tugas. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Anggota yang memiliki motivasi dapat terdorong untuk lebih aktif, disiplin, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam kegiatan organisasi. Sebaliknya, motivasi yang kurang memadai dapat menghambat partisipasi anggota dan menyulitkan pencapaian target kegiatan.

Dalam skripsi yang menjadi dasar artikel ini, permasalahan penelitian berangkat dari kondisi Karang Taruna di Desa Julumate'ne, Kabupaten Gowa, yang menghadapi persoalan terkait motivasi anggota, inisiatif dalam berkontribusi, dan pencapaian kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja anggota, khususnya kepemimpinan transformasional dan motivasi.

Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi, antara lain Arton et al. (2022), membahas pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian tersebut dilakukan dalam konteks organisasi yang berbeda, kajian mengenai kedua variabel tersebut relevan sebagai landasan untuk menguji hubungan yang serupa dalam organisasi sosial kepemudaan. Karang Taruna memiliki karakteristik berbeda dari organisasi bisnis karena kegiatan anggotanya berkaitan erat dengan partisipasi sosial dan pelaksanaan program kemasyarakatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada Karang Taruna di Desa Julumate'ne, Kabupaten Gowa, dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja anggota.

Populasi penelitian terdiri atas 28 pengurus atau anggota aktif Karang Taruna. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 28 responden.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Variabel independen terdiri atas kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja anggota (Y). Kepemimpinan transformasional dikaji melalui aspek pengaruh teladan, motivasi inspiratif, dorongan intelektual, dan perhatian individual. Motivasi mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sementara itu, kinerja anggota mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi sumber daya, kedisiplinan, dan kerja sama.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis

meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja anggota.

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Y = a + b1X1 + b2X2 + e

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja anggota. Hasil estimasi menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 12,314 + 0,421X1 + 0,368X2 + e

Konstanta sebesar 12,314 menunjukkan nilai kinerja ketika X1 dan X2 diasumsikan bernilai nol. Koefisien X1 sebesar 0,421 menunjukkan arah hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja anggota. Koefisien X2 sebesar 0,368 juga menunjukkan arah hubungan positif antara motivasi dan kinerja anggota, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	12,314	2,145	—	5,74	0,000
Kepemimpinan transformasional (X1)	0,421	0,118	0,412	3,57	0,002
Motivasi (X2)	0,368	0,132	0,354	2,79	0,009

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Koefisien Determinasi dan Uji Kelayakan Model

R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of Estimate	F hitung	Sig.
0,782	0,611	0,587	3,214	20,43	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa 61,1% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi. Sisanya sebesar 38,9% berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Uji F menghasilkan F hitung sebesar 20,43 dengan signifikansi 0,000, sehingga model regresi signifikan secara simultan.

. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Statistik uji	Sig.	Keputusan
H1: X1 berpengaruh terhadap Y	t = 3,57	0,002	Didukung; pengaruh positif dan signifikan
H2: X2 berpengaruh terhadap Y	t = 2,79	0,009	Didukung; pengaruh positif dan signifikan
H3: X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y	F = 20,43	0,000	Didukung; pengaruh simultan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,04 sebagaimana dinyatakan pada bagian metode dan pengujian hipotesis, nilai signifikansi X1 (0,002), X2 (0,009), dan uji simultan (0,000) berada di bawah batas tersebut. Oleh karena itu, ketiga hipotesis penelitian dinyatakan didukung oleh hasil pengujian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Desa Julumate'ne, dengan kontribusi pengaruh bersama sebesar 61,1%. Kepemimpinan transformasional (koefisien regresi 0,421; sig. 0,002) berperan krusial dalam membangun kepercayaan dan komitmen organisasi sukarela melalui keteladanan, penyampaian visi yang jelas, stimulasi gagasan baru, serta perhatian individual kepada anggota. Sementara itu, motivasi (koefisien regresi 0,368; sig. 0,009) memperkuat intensitas dan ketekunan anggota dalam berkontribusi, terutama yang bersumber dari dukungan antaranggota, tanggung jawab sosial, serta apresiasi dari pengurus. Secara simultan (F hitung 20,43; sig. 0,000), kedua variabel ini saling melengkapi—di mana kepemimpinan yang partisipatif memberikan arah dan ruang pemberdayaan, sedangkan motivasi menjaga konsistensi keterlibatan—sehingga pengurus perlu memadukan keteladanan pemimpin, pelibatan anggota dalam perencanaan program, penguatan iklim saling mendukung, dan pemberian apresiasi untuk mengoptimalkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja anggota Karang Taruna di Desa Julumate'ne, Kabupaten Gowa. Kedua faktor ini memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja anggota, meskipun masih terdapat sebagian kecil faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhinya. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, inspirasi, dan perhatian personal kepada anggota, sekaligus diimbangi dengan upaya menjaga semangat serta dorongan internal dalam menjalankan program organisasi.

Oleh karena itu, pengurus Karang Taruna disarankan untuk memperkuat komunikasi dua arah, melibatkan anggota secara aktif dalam perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan, memberikan apresiasi atas setiap kontribusi, serta menyelenggarakan pengembangan kapasitas secara berkala. Upaya ini juga perlu didukung oleh pemerintah desa melalui penyediaan fasilitas dan dukungan bagi program kerja kepemudaan yang berdampak positif bagi masyarakat. Untuk memperdalam pemahaman mengenai efektivitas organisasi kepemudaan, penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas cakupan responden dan wilayah studi, serta mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

Arton, D., Mahrani, SW, Ansir, A., Awasinombu, AH, & Hasan, RR (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelabuhan perikanan samudera kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* . https://doi.org/10.55598/jmk.v14i2.27095

Amir Syarifuddin, & Sri Widodo. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota BAIS TNI. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 145–157.

Alam, R. (2024). *Teori kebutuhan dan motivasi kerja dalam praktik MSDM*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Aidah. (2024). *Motivasi kerja dalam organisasi sosial*. Jakarta: Penerbit Akademia.

Akob, M., Rahman, A., & Yusuf, R. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Organisasi (JMSO)*, 2(2), 79–90.

Armiyanti, R., Sari, D., & Pratama, H. (2023). Kepemimpinan transformasional dan kinerja tim. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1), 33–42.

Budi, & Rina. (2020). Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 33–42.

Babullah, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia sebagai mitra strategis organisasi*.

Jakarta: Penerbit Akademia.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bernadin, H. J., & Russell, J. E. A. (2010). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Citra, & Dwi. (2022). Dampak motivasi terhadap kinerja anggota Karang Taruna. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 10(3), 211–223.

Daeli, F., Muttaqin, I., Dewi, K. S., & Agustina, L. (2024). Analisis peran kepemimpinan transformasional dalam memediasi konflik interpersonal pada organisasi Karang Taruna. *Jurnal STIE Semarang*, 16(2), 155–168.

Darton, D., Mahrani, S. W., Ansir, A., Awasinombu, A. H., & Hasan, R. R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 155–168.

Dianda, R., Putra, A., & Lestari, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 101–115.

Erri, S., Nugroho, A., & Putri, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 9(3), 56–64.

Firmansyah, A., Hidayat, R., & Sari, P. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dalam organisasi kepemudaan. *Jurnal Kepemimpinan*, 5(1), 12–25.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.).

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimatussadiah, H., Maulidya, A. W., Kurniawan, R., Juwadelia, H., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Menumbuhkan kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja.

Jurnal Psikologi, 14(2), 88–97.

Haryasasti, B., & Purwanto, H. (2024). Developing transformational leadership in elementary school UPT: Strategies and challenges. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 16(1), 45–56.

Hermina, H., & Huda, M. (2024). Peran kepribadian sebagai moderasi pengaruh servant.