

Peran Ketua Karang Taruna dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Karang Taruna di Kelurahan Medokan Ayu Kecamatan Rungkut Surabaya

Mohamad Afrizal Fadzilla^{1*}, Heru Siswanto²

¹Pendidikan Luar Sekolah, ²Universitas Negeri Surabaya

e-mail: Mohamad.19073@mhs.unesa.ac.id

Received Juli, 2023;
Revised Juli, 2023;
Accepted Juli, 2023;
Published Online 2023

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya motivasi mengikuti organisasi karang taruna di Kelurahan Medokan Ayu. Anggota Karang Taruna yang membutuhkan motivasi dalam organisasi Karang Taruna. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah mengkaji penerapan motivasi dalam meningkatkan partisipasi anggota karang taruna di Karang Taruna Medokan Ayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah meningkatkan motivasi anggota karang taruna terdapat satu motif yang tidak dapat meningkatkan motivasi yaitu motif teologis yang tidak dapat merubah motivasi anggota karang taruna dalam berorganisasi.

Kata Kunci: Karang Taruna, Motivasi Intristik, Motivasi Ekstristik

Abstract: This research was motivated by the low motivation to join youth organizations in Medokan Ayu Village. Karang Taruna members who need motivation in the Karang Taruna organization. The goal to be achieved in this study is to apply the application of motivation in increasing the participation of youth youth members in Medokan Ayu Youth Organization. This study uses a qualitative approach and descriptive research type. Data collection techniques used are in-depth interview techniques, participant observation, and documentation. The results of this study are to increase the motivation of youth youth members. There is one motive that cannot increase motivation, namely theological motives which cannot change the motivation of youth youth members in organizing.

Keywords: Karang Taruna, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation

Alamat Penyunting dan Tata Usaha:
Laboratorium Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas Ilmu Pendidikan
Gedung O-1 Lantai 2 Jalan Lidah Wetan
Sby Kode Pos 60213
Telp. 031-7532160 Fax. 031-7532112
E-mail: jpus@unesa.ac.id

Pendahuluan

Pendidikan Generasi muda memiliki peran yang penting bagi kemajuan suatu negara, tanpa adanya kontribusi mereka negara akan sulit untuk maju. tanpa adanya kontribusi mereka negara akan sulit untuk maju. Salah satu organisasi yang bisa menjadi wadah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi generasi muda adalah organisasi karang taruna. Berdasarkan Peraturan Menteri Republik Indonesia tentang Karang Taruna (2010) nomor 77/HUK/2010 tentang pedoman dasar, Karang Taruna berkedudukan di desa atau komunitas sederhana di dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan peraturan tersebut untuk mewujudkan tujuan yang ada dibutuhkan sebuah wadah untuk menaungi pemuda dan [emudi khususnya di wilayah desa. Karang Taruna bisa menjadi salah satu opsi untuk menunjukkan ekspresi mereka dalam berorganisasi. Selain mewadahi dan menaungi ekspresi serta mengasah keahlian dan keterampilan karang taruna bisa menjadikan jembatan penyambung silaturahmi antar pemuda yang ada di lingkungan desa.

Menurut (Badan Pusat Statistik, Jumlah Penduduk, 2020) tentang jumlah penduduk Indonesia mencapai 269 juta jiwa. Penduduk Indonesia mencapai 269 juta jiwa berbagai kalangan mulai dari lanjut usia, dewasa, remaja, anak – anak. Sedangkan pada tahun 2020 Jumlah generasi muda mencapai angka 69 juta jiwa menurut (Badan Pusat Statistik, Jumlah Penduduk Generasi muda, 2020). Menurut

(PERMENSOS, 2019) keanggotaan karang taruna yaitu menganut system stelsel pasif yaitu setiap generasi muda yang berusia 13 sampai 45 tahun secara otomatis bisa mengikuti organisasi karang taruna. Didalam organisasi karang taruna ini terdapat banyak sekali kegiatan positif seperti gotong royong serta membantu warga sekitar yang memiliki acara pernikahan, idul adha dan membantu acara ada disekitar desa serata banyak sekali kegiatan seperti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah didesa, ini merupakan sebuah kegiatan yang penting dikarenakan sebagai nilai tambah didalam pekerjaan maupun di masyarakat. Banyaknya generasi muda dan banyak sekali kegiatan positif di organisasi karang taruna maka perlu dilakukan pembinaan guna untuk meningkatkan motivasi untuk berorganisasi karang taruna skala desa maupun kota. Generasi muda perlu diasah kemampuannya untuk memajukan bangsa Indonesia maka sedini mungkin kita harus paham organisasi dan mampu meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia. Generasi penerus bangsa diharapkan mampu meningkatkan peranan dalam pembangunan bangsa Indonesia. Memotivasi generasi muda agar mau berorganisasi karang taruna sebagai pemimpin harus bersikap adil serta menjadikan anggota maupun seksi dalam organisasi sebagai rekan organisasi yang baik, sehingga warga organisasi tidak merasa takut atau terintimidasi dengan adanya organisasi serta mampu meningkatkan motivasi untuk menjadi bagian dari organisasi masyarakat lainnya.

Karang Taruna adalah wadah yang cocok untuk menaungi atau mewadahi kebutuhan organisasi generasi muda didesa dalam bidang penggerak maupun kesejahteraan sosial. Mengikuti organisasi karang taruna generasi muda mampu menjalankan berbagai program dan kegiatan yang ada didalam desa sehingga terhindar dari aksi kejahatan social yang marak terjadi yang didalangi oleh generasi muda. Karang Taruna yang ada di Kelurahan ataupun Desa diharapkan masyarakat sekitar bisa sedikit terbantu dengan adanya generasi muda yang tergabung didalam karang taruna serta mampu meneruskan program pelatihan serta keterampilan yang dilakukan oleh pemerintah. Sebagai naungan untuk generasi muda Karang Taruna wajib menjadikan pemuda pemudi di desa menjadi terdidik serta membimbing generasi muda Indonesia menjadi lebih berkualitas dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Karang taruna didesa maupun di kecamatan besar harapan mampu meningkatkan motivasi berorganisasi serta memajukan pembangunan desa dan mampu menyampaikan aspirasi, pendapat dan keterampilannya.

Dalam berorganisasi karang taruna memiliki peranan yang terstruktur mulai dari Ketua, Wakil Ketua, Sekertaris, Bendahara, staff – staff dan anggota. Pengurus harus mampu menyelesaikan jabatan mereka hingga akhir periode sesuai dengan kesepakatan. Motivasi dalam karang taruna mampu mendidik, melatih dan mencetak pemimpin bangsa yang berkualitas.

Setiap pengurus ataupun anggota memiliki tanggung jawab yang berbeda seperti ketua harus mampu mengatur serta mengarahkan organisasi, wakil ketua membantu ketua organisasi untuk menjalankan arahan dari ketua, sekretaris mencatat segala hasil rapat maupun arsip organisasi, bendahara memiliki tanggung jawab dengan segala keuangan yang masuk dan pengeluaran selama periode tersebut, dan staff yang lain bertanggung jawab sesuai dengan pengelompokan oleh ketua. Setiap warga organisasi yang mengemban tugas atau diamanati harus berhak dan wajib menduduki jabatan atau kepanitiaan tersebut dengan pelatihan, Pendidikan dan praktek serta menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya mampu menjadikan pemuda yang berkemampuan dalam memimpin organisasi yang baik. Dengan memiliki 37 anggota karang taruna cenderung tidak aktif dan melakukan kegiatan nongkrong serta melakukan kegiatan yang tidak memiliki manfaat sehingga kurang nya motivasi untuk berorganisasi dikarang taruna dikarenakan semua kegiatan dikarang taruna masih dikelola oleh ketua RW 02 medokan ayu yang menjadikan karang taruna RW 02 tidak memiliki kegiatan sendiri sehingga hanya beberapa saja yang cenderung aktif dalam organisasi, dengan demikian maka diperlukan beberapa cara agar anggota karang taruna memiliki motivasi lebih untuk berorganisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang penerapan pendekatan andragogi dalam meningkatkan motivasi anggota Karang Taruna di Kelurahan Medokan Ayu Kecamatan Rungkut Surabaya. Penelitian ini dilakukan di Karang Taruna Kelurahan Medokan Ayu Kecamatan Rungkut Surabaya. Subjek penelitian ini terdiri dari ketua Karang Taruna dan Anggota Karang Taruna. Dalam penelitian ini, menurut (Riyanto, 2007) peneliti menggunakan tiga teknik

pengumpulan data yaitu wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah suatu proses sistematis untuk mencari dan mengatur data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Dalam proses ini, data diorganisasikan ke dalam kategori yang relevan, dijabarkan secara rinci, dan elemen pentingnya dipilih. Pada Penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan meliputi tiga prosedur, menurut (Riyanto, 2007, hal. 26) tiga prosedur tersebut meliputi kondensasi data, display data, verifikasi data dan simpulan.

Menurut Loncoln dan Guba (1985) dalam (Riyanto, 2007) terdapat empat tipe standar untuk menjamin kebenaran hasil penelitian kualitatif, yaitu kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas. Dalam penelitian ini, peneliti akan mencari beberapa ciri data yang terkait dengan motivasi anggota karang taruna. Selanjutnya, peneliti akan memusatkan perhatian pada proses penerapan teori motivasi mengimplementasikan berbagai macam motivasi dengan menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi teori.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh dari informan yang meliputi ketua karang taruna, dan sebelas anggota. Hasil data yang telah diperoleh, diolah, dan kemudian disajikan dalam bentuk deskripsi sesuai dengan fokus penelitian yang telah dirumuskan yakni peran ketua karang taruna dalam meningkatkan motivasi anggota karang taruna di Kelurahan Medoakn Ayu Kecamatan Rungkut Surabaya.

a) Motivasi Intristik

Pada saat berorganisasi di Karang Taruna Medokan Ayu Kecamatan Rungkut Surabaya, sebagai ketua karang taruna harus mampu mendorong anggotanya untuk memiliki motivasi intristik. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan suasana yang nyaman dan seluruh keluarga organisasi mendapatkan kenyamanan serta kerindangan dalam berorganisasi. Organisasi Karang Taruna Kelurahan Medokan Ayu Kecamatan Rungkut Surabaya masih memiliki kendala seperti tidak memiliki ruangan khusus untuk karang taruna sehingga untuk melakukan pertemuan rapat dan berdiskusi cenderung masih menggunakan sistem bergilir dari RW ke RW yang membuat pertemuan tidak kondusif serta adanya rasa malas untuk berangkat rapat maupun diskusi meskipun demikian ini bisa menjadi timbulnya motivasi intristik serta ekstristik dikarenakan muncul emosi dalam diri untuk mengahdiri sebuah pertemuan jika pertemuan tersebut dilakukan diwilayahnya bisa juga disebut sebagai tuan rumah. Dalam menciptakan motivasi intristik dalam staff maupun anggota karang taruna memotivasi kehadiran anggota karang taruna dalam berorganisasi maka lokasi pertemuan sangat diperhitungkan, bukan hanya tempat pertemuan saja tetapi seluruh staff dan anggota harus mengikuti pertemuan secara khidmat dan menyimak isi pembahasan yang akan dibahas oleh karang taruna tidak hanya itu saja diharapkan seluruh anggota aktif dalam berdiskusi selama pertemuan karang taruna.

Pada meningkatkan motivasi intristik salah satunya adalah membuat capaian atau target dalam diri kita tetapi juga bisa mulai dari tempat pertemuan yang berubah – ubah bisa meningkatkan motivasi intristik menarik nya tanggung jawab program kerja juga bisa meningkatkan motivasi intristik. Tempat pertemuan yang selalu bergantian di Karang Taruna Medokan Ayu Surabaya, hal ini membuat pertemuan memiliki kelebihan dengan motivasi lebih meningkat dengan pertemuan yang dilakukan diwilayahnya oleh karena semua merasakan tempat pertemuan yang merata. Meningkatkan motivasi intristik staff dan anggota karang taruna juga bisa dengan memberikan kesempatan berpendapat dengan demikian mereka merasa dihargai oleh keberadaan mereka dan pendapat mereka, serta tipe rapat yang cenderung serius tapi santai yang membuat mereka merasakan organisasi yang nyaman dan tidak terjadi perselisihan. Ketua karang taruna yang mengetahui seluruh staff dan anggota karang taruna harus bisa memahami dan bersikap adil dalam memberikan jobdesk program kepada mereka agar dapat menumbuhkan motivasi intristik dalam diri mereka.

b) Motivasi Ekstristik

Hasibuan (Hasibuan M. S., 2017) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung, yang pertama dimana motivasi secara langsung yaitu memberikan reward kepada anggota, reward ini salah satu hadiah bagi anggotayang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dimana dapat memotivasi anggota karena melihat anggota lain mendapatkan hadiah sehingga terbesar didalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas

yang telah diberikan, yang kedua motivasi secara tidak langsung yaitu memberikan fasilitas yang layak dalam pertemuan maupun didalam karang taruna.

Peran ketua karang taruna yang menjapri anggota karang taruna untuk menhadiri pertemuan karang taruna di nilai kurang efektif karena masih saja anggota karang taruna tidak menghadiri pertemuan tersebut.

Strategi ketua karang taruna harus dirubah dengan merangkul pentolan atau teman dekat yang dinilai memiliki pengaruh besar dalam keikutsertaan anggota karang taruna, dengan begini ketua karang taruna dapat meningkatkan partipasi anggota karang taruna

c) **Motivasi Positif**

Menciptakan motivasi positif merupakan salah satu yang wajib didalam organisasi dan harus diciptakan oleh ketua karang taruna dimana karang taruna yang berisikan para remaja tentunya mereka sudah bisa membedakan dimana ketika mereka mengerjakan sesuatu akan timbul sebab dan akibat ketika merka melakukan hal yang positif maka akan menghasilkan hal yang positif maka sebaliknya juga demikian ketika mereka melakukan dengan negatif makan akan timbul sesuatu yang buruk akan terjadi. Segala program yang dilakukan dikarang taruna merupakan sesuatu yang wajib untuk dikerjakan oleh anggota karang taruna, motivasi positif karang taruna harus bisa mengatasi masalah yang terjadi tanpa adanya konflik serta motivasi positif juga selalu adanya dorongan serta semangat dari seseorang disekitar agar mampu mengerjakan sesuatu dengan baik oleh sebab motivasi positif sangat dibutuhkan didalam organisasi untuk mengerjakan sesuatu.

Dalam penyelesaian suatu program dalam karang taruna tentu saja bukan hanya seorang pribadi saja yang aktif dan mengandalkan pengalaman pribadi saja namun harus juga ada interaksi dan keaktifan dari anggota yang lain dalam membantu dan menyelesaikan bersama dan bertukar pengalaman dalam menyelesaikan program. Peran ketua juga sangat penting dalam hal ini karena ketua juga bisa memberi semangat dan dorongan serta saran dalam menyelesaikan program dan dapat saling bertukar pengalaman dan bekerja sama serta memberikan semangat dalam satu tim. Ketua karang taruna juga bisa menampung segala aspirasi anggota nya untuk melakukan penyelesaian, pengalaman anggota karang taruna juga dibutuhkan pada saat ini dikarenakan ketua bisa mengambil keputusan yang baik dari banyak nya saran yang diterima. Seperti yang dikatakan Edwin Locke dalam (Ramadanty, S., & Martinus, H., 2016) bahwa jika anggota mengerti tujuan organisasi dan sesuai dengan keahliannya maka ia akan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya. Didalam organisasi semua memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya masing – masing dimana mereka mendapatkan bagian yang sama rata sesuai dengan kemampuan dan skill mereka ketika ada anggota yang tidak mengerti maka akan saling belajar satu sama lain.

Partipisasi karang taruna meningkat jika anggota karang taruna diberikan tugas sesuai dengan keahlian atau hal yang mereka sukai karena dengan mengerjakan apa yang mereka sukai akan menjalankan dengan senang hati tanpa ada beban yang dipikiran, peran ketua karang taruna dalam motivasi positif juga harus bisa mendampingi anggota karang taruna dalam menjalankan tugas jika ada suatu hal tidak dimengerti anggota karang taruna juga harus bisa membantu, sehingga ketua karang taruna memiliki strategi dalam pembagian jobdesk seusai dengan keahlian mereka agar senang hati dengan pekerjaan mereka.

Peran karang taruna yang mempersilahkan mempersilahkan seluruh remaja untuk mengikuti karang taruna sangat efektif ketika mereka berada dikarang taruna tidak ada penyesalan ataupun rasa malah karena mereka mengikuti karang taruna tanpa ada paksaan dan dengan senang hati mengikuti karang tarun.

Strategi yang dilakukan oleh ketua untuk mempersilahkan anggota karang taruna untuk mengikuti karang taruna tanpa ada paksaan dan kebanyakan dari anggota adalah anggota dari periode sebelumnya yang menjadikan mereka dengan senang hati mengikuti karnag taruna Kembali, Adapun anggota yang merasa tidak enak makan dari periode sebelumnya tidak mengikuti karang taruna Kembali hal ini yang membuat anggota karang taruna semakin berkurang tetapi dapat menyaring anggota karang taruna yang dinilai sangat senang hati dengan niat tinggi untuk bergabung dikarang taruna kembali.

d) **Motivasi Negatif**

Ketika berada didalam organisasi setiap anggota harus menghindari adanya motivasi negatif didalam karang taruna hal ini dapat menjaga keharmonisan didalam organisasi. Proses motivasi negatif yaitu tidak adanya kerja – sama ataupun interaksi antar sesame sehingga anggota merasa acuh dan tidak peduli kepada anggota lain kejadian seperti ini sangat disayangkan ketika terjadi didalam karang taruna.

menghindari motivasi negative dalam karang taruna para anggota harus bisa saling bekerja – sama dengan yang lain dalam penyelesaian tugas maupun program yang tengah dijalani, bertukar pikiran saling memberikan semangat saja tetapi juga harus bisa mengetahui segala permasalahan yang tengah dihadapi anggota nya menanyakan apakah ada yang kesulitan ketika menjalankan program maupun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dalam menjalankan tugas, ketua karang taruna harus andil dalam semua aspek salah satunya permasalahan dimana ketua harus bisa memberi solusi yang positif tanpa ada ancaman dan memberikan rasa aman terhadap anggotanya. Seperti yang dikatakan Abraham Maslow dalam (Janur, 2010) bahwa manusia memiliki kebutuhan yang sangat penting yang menunjukan 5 tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta, penghargaan, aktualisasi diri.

Peran ketua karang taruna untuk menghindari motivasi negative dengan selalu menanyakan kepada anggota karang taruna tentang kesulitan mereka yang tengah dialami oleh anggota karang taruna sehingga peran ketua karang taruna juga mendampingi serta membantu menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi

Strategi ketua karang taruna dinilai efektif karena selalu mendampingi anggota karang taruna dan menyelesaikan masalah masalah yang tengah dihadapi oleh organisasi dan seluruh kluargan karang taruna andil dalam penyelesaian masalah anggota karang taruna.

e) Motif Biogenesis

Pengaruh dalam memperhatikan kebutuhan – kebutuhan kehidupan didalam organisasi dinilai sangat efektif dalam keberlangsungan dan kelanjutan organisasi. Menurut (Gerungan, 1996) Motif biogenetis merupakan motif yang merupakan suatu kebutuhan organisme demi kelangsungan hidupnya seperti rasa haus, lapar, kebutuhan istirahat. Oleh karena itu kebutuhan dasar manusia harus terpenuhi karena setiap manusia pasti membutuhkan makanan, minuman dan istirahat untuk melanjutkan aktifitas. Ketika motif biogenesis diketahui berada disuatu organisasi maka akan timbul motivasi – motivasi yang lain seperti motivasi ekstristik dikarenakan ada sesuatu yang mereka inginkan didalam organisasi karena terdapat makanan, minuman, istirahat, dll.

Peran ketua karang taruna yang berkoordinasi dengan tuan rumah untuk menyiapkan beberapa konsumsi untuk pertemuan maupun menjalankan progam dinilai sangat efektif untuk keberlangsungan organisasi.

Strategi ketua dengan memperhatikan motif biogenesis dalam karang taruna dapat meningkatkan partisipasi anggota karang taruna karena mereka tidak ditelantarkan dan merasa diperhatikan kebutuhan mereka.

Uno (Uno, 2016) berpendapat bahwa manusia adalah makhluk yang sangat berkebutuhan sehingga interaksi manusia dengan manusia lain sangat mempengaruhi kinerja mereka maupun semangat mereka. Dalam penelitian ini ketua karang taruna harus bisa mewujudkan motif biogenesis serta memberikan kemudahan kepada mereka dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang telah mereka terima serta mempertimbangkan hadiah ketika mereka telah menyelesaikannya, sehingga anggota karang taruna merasa diterima, dihargai dan termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu. Penting bagi ketua karang taruna untuk memperhatikan kebutuhan anggota karang taruna selain untuk menjalin hubungan yang baik berguna juga untuk meningkatkan motivasi mereka dalam berorganisasi. Memperhatikan kebutuhan mereka dalam berorganisasi dapat menjadikan anggota karang taruna merasa nyaman saat pertemuan maupun saat menjalankan program. Ketika motif biogenesis tercipta oleh ketua karang taruna membuat mereka merasa dihargai dan menciptakan motivasi positif dalam organisasi karang taruna. Motif Biogenesis merupakan langkah jitu untuk meningkatkan motivasi untuk berorganisasi serta fokus saat menjalankan program dan pertemuan bahkan ketika masih mereka masih nongkrong akan senang hati mengikuti pertemuan jika ketua memenuhi motif biogenesis.

Secara psikologis, iklim organisasi yang baik harus diarahkan untuk mewujudkan suasana dan kondisi berorganisasi yang menyenangkan dan dapat memotivasi anggota karang taruna untuk berpendapat dan membagikan pengalamannya agar dapat dijadikan satu cara untuk menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi (Sugiyanto, 2020)

Terpenuhinya motif biogenesis dapat mempengaruhi partisipasi anggota karang taruna saat pertemuan maupun dalam menjalankan program serta menumbuhkan semangat dalam organisasi. Semangat dalam organisasi sangat dibutuhkan terutama dalam menjalankan suatu program

merupakan salah satu bentuk dari terciptanya motif biogenesis. Masalah yang selalu ada didalam organisasi dapat diatasi dengan memperhatikan motif biogenesis, anggota karang taruna akan merasa bersemangat dan ketika merasa Lelah maka diberikan waktu beristirahat hal ini tentunya dapat mempengaruhi psikologis dan emosi mereka. Jika motif biogenesis tidak tercipta dalam organisasi maka dalam menyampaikan pemikiran serta emosi mereka terjadi dengan spontan tanpa memikirkan hal lain terkadang jika sudah keterlaluhan mereka akan menyampaikan dengan Bahasa yang cenderung kasar. Tidak terwujudnya motif biogenesis dapat mempengaruhi keterlibatan mereka didalam organisasi karang taruna karena tidak ada yang mereka inginkan disana.

f) Motif Sosio-Genesis

Motif Sosio-Genesis menurut Menurut (Gerungan, 1996) Yaitu motif yang berkembang dengan keadaan lingkungan sekitar seperti kebudayaan dan tempat mereka berasal. Sehingga motif ini bisa berkembang dengan sendiri nya karena kebiasaan sehari-hari dan tentunya dipengaruhi oleh budaya mereka berasal. Peran ketua karang taruna dalam motif Sosio-Genesis dapat dilihat dengan mencairkan suasana dengan memberikan beberapa candaan didalam pertemuan maupun saat menjalankan progam karang taruna dimana para anggota karang taruna yang berpartisipasi dalam pertemuan tidak merasa tegang dan merasakan enjoy dalam pertemuan.

Strategi yang dilakukan ketua karang taruna dengan mencairkan suasana dan memberikan beberapa candaan yang wajar tidak menyinggung merupakan hal penting dalam meningkatkan partisipasi anggota karang taruna sehingga anggapan tentang karang taruna yang dikemas dengan menegangkan dapat ditepis dengan strategi ketua karang taruna.

g) Motif Teologis

Motif Teologis Menurut (Gerungan, 1996) Motif teologis merupakan suatu motif yang memiliki kepercayaan nya masing masing, bisa dikatakan makhluk yang berketuhanan dan mempercayai suatu ajaran yang dipercayai oleh suatu pribadi. Partisipasi anggota karang taruna yang menghadiri pertemuan dapat sangat jarang sekali menerapkan motif teologis sehingga ketua karang taruna tidak memiliki peran maupun strategi dalam motif teologis ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembasahan diatas dapat disimpulkan bahwa meningkatkan motivasi anggota karang taruna di Kelurahan Medokan Ayu Kecamatan Rungkut Surabaya digunakan ketua karang taruna untuk meningkatkan motivasi anggota karang taruna. Dalam motivasi Intristik dengan menyesuaikan tempat pertemuan yang dirubah setiap pekannya dinilai sangat efektif meningkatkan partisipan. Dalam motivasi ekstristik dengan strategi ketua karang taruna dengan menjapri a anggota karang taruna dinilai kurang efektif karena partisipasi pertemuan karang taruna tidak sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula dengan motivasi positif dimana para partisipan tidak ada unsur paksaan dalam mengikuti karang taruna sesuai dengan kemauan partisipan. Motivasi negative ketua karang taruna sangat aktif mendampingi dan membantu menyelesaikan permasalahan yang tengah dihadapi anggota karang taruna. memperhatikan motif biogenesis dan motif sosio-genesis sangat dinilai efektif meningkatkan partisipasi anggota karang taruna tetapi tidak dengan motif teologis dinilai tidak dapat meningkatkan motivasi anggota karang taruna.

Daftar Rujukan

- Abib, A. N. (2013). pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Artikel Ilmiah*, 24.
- Abib, A. N. (2013, 4 19). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang. *Artikel Ilmiah* , p. 26.

-
- Abib, A. N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang. *Artikel Ilmiah*, 26.
- Abu Ahmadi, dan Joko Tri Prasetya. (1997). Pengertian Strategi. *Pengertian Strategi*, 11.
- Achmad, C. N. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Aksara.
- Adi, I. R. (1994). *Psikologi, pekerjaan sosial dan ilmu kesejahteraan sosial : dasar dasar pemikiran*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Adisastra, I. N. (2021). RELEVANSI ASTA BRATA DALAM KEPEMIMPINAN. *Jurnal Prodi Teologi Hindu STAHN Mpu Kuturan Singaraja*, 4.
- Adisastra, I. N. (2021). Relevansi Asta Brata dengan gaya kepemimpinan masa kini. *Jurnal Prodi Teologi Hindu STAHN Mpu Kuturan Singaraja*, 3-4.
- Afandi, R. (2013). Efektifitas kepemimpinan transformasi pesantren bagi peningkatan mutu lembaga pendidikan islam. *jurnal kependidikan*, 101.
- Ahmadi, A. (1999). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akadun. (2011). Revitalisasi Forum Musrenbang sebagai Wahana Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Mimbar, XXVII*, 185.
- Ali, M. (1987). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategis*. Bandung: Angkasa.
- Assauri, S. (2013). *Strategic Manajemen : Sustainable competitive advantage*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- As-Suwaidan. (2005). *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Gema Insani.
- Atmodiwirio, S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah Penduduk*. Indonesia: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah Penduduk Generasi muda*. Indonesia: Badan Pusat Statistik.
- Burhanuddin. (1994). *Analisa Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Mizan.
- David Hunger & Thomas L. (2003). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003*. Jakarta : Depdiknas.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi kehidupan*. Guepedia.
- Dewi, N. M. (2020). Konsep ketuhanan dalam teks tattwa jnana. *Jurnal Agama Hindu*, 11-19.
- Ditjen PAUD dan DIKMAS. (2012). *Standard dan Prosedur Penyelenggaraan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)*. Jakarta: Kementrian RI.
- Fitri, A. Z., & Haryanti, N. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif Mixed Method, dan Researc and Development)*. Malang: Madani Media.
- Fred. (2002). *Strategi Konsep*. Jakarta: Prenhalindo.
- George, T. R. (1993). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Gerungan, W. (1996). *Psikologi Sosial hlm 142-144*. Bandung : PT Erisco.
- Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamzah. (2007). *Pendidikan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPPFE.
-

-
- Harindja, M. T. (2002). *Manajemen sumber daya pengadaan, pengembangan pengkompensasian dan peningkatan produktifitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen : Dasar, Masalah dan Pengertian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Hasni, M. (2017). Strategi Meningkatkan belajar mahasiswa. *dikdaya*, 36.
- Joesoef, S. (1992). *Konsep Dasar Pendidika Non Formal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamil, M. (2009). *Pendidikan Nonformal Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Indonesia (Sebuah Pembelajaran dari Komunikan di Jepang)*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kemendikbudristek. (2022). *Kebijakan Ujian Sekolah dan Asesmen Nasional Tahun 2022*. Indonesia: Kemendikbud.
- Khomariah, A. (2014). Hubungan pengetahuan, motivasi dan supervisi dengan kinerja pencegahan infeksi nosokomial di RSUD Haji Makasar. *Jurnal Keperawatan*, Vol 3 No 1, Hal 3.
- Luthans, Fred, Luthans, B. C., Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: an evidencebased approach 13th ed*. North Carolina: Information Age Publishing.
- Machali, I., & Hamid, N. (2017). *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Mahennoko. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara. (2000). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aditama.
- Mar'at. (2003). *Pemipin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Marselinawati, P. S. (2020 , June). TEOLOGI Pendidikan Agama Hindu dalam Teks Bhisma Parwa . *In Prosiding Seminar Nasional Dharma Acarya*, pp. (Vol.1, No.2).
- Marselinawati, P. S. (2020). Samkhya Darsana dalam WrspatiTattwa. *Jurnal Agama Hindu* , 1(1), 58-67.
- Marzuki, S. (2009). *Dimensi-Dimensi Pendidikan Nonformal*. Malang: UNM Press.
- Maya, R., & Lesmana, I. (2018). Tentang Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Islamic Managemet*, 296.
- Mokh Thoif. (2021). *Tinjau Yuridis Pendidikan Nonformal dalam Sistem Pendidikan Nasonal*. Surabaya: SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Moleong, L. J. (2003). *Meteologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munita, S. A. (2019). *Peran Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Media Adaptive dalam Penmgembangan Skill Penyandang Disabilitas di Langkapura Bandar Lampung*. Lampung: Skripsi UIN Raden Intan.
- Muyassaroh, S. (2021). Manajemen Lembaga Pendidikan Nonformal Dalam Mengoptimalkan Layanan Kepada Masyarakat (Studi Kasus di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tunas Pratama Kota Blitar). *UIN SATU Tulungagung*, 36-37.
- Nawawi. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis kompetitif. *Artikel Ilmiah*, 357.
- Novita, N., Mellyzar, & Herizal. (2021). Asesmen Nasional (AN): Pengetahuan dan Persepsi Calon Guru. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 172-173.
-

-
- Peraturan Menteri Republik Indonesia. (2010). *Karang taruna*. Indonesia: Peraturan Menteri Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Republik Indonesia. (2010). *Karang Taruna*. Indonesia: Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia.
- PERMENSOS. (2019). *Karang Taruna*. Jakarta: PERMENSOS.
- Purwanggono, C. J. (2021). *Buku Ajar: Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Mandiri.
- Rachmat. (2014). *Manajemen Strategik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahmat, A. (2017). *Manajemen Pendidikan Nonformal*. Ponorogo: Penerbit WADE.
- Rahmat, A. (2018). *Manajemen Pemberdayaan Pada Pendidikan Nonformal*. Gorontalo: Ideas Publishig.
- Ramandei. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan pada Kabupaten Sukoharjo. *Artikel Ilmiah*, 23.
- RI, D. S. (1988). *Direktoran Bina Karang Taruna, Direktorat Jenderal Bina Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Departemen Sosial RI.
- Ricardo, R. &. (2017). Impak Minat dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa. . *jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 2(2), 79.
- Riyanto. (2008). Manajemen Pengorganisasian Majalah Suara Muhammadiyah Kecamatan Gondoman Kota Yogyakarta (Studi Kasus Pada Departemen Redaksi Majalah Suara Muhammadiyah tahun 2003-3007). *Manajemen Dakwah*, 40-44.
- Robbins, P. S., Judge, T. A. (2010). *Perilaku Organisasi*. jakarta: Salemba empat.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Ruane, J. M. (2021). *Angket; Sifat Penyelidik: Seri Dasar-Dasar Metode Penelitian*. Bandung: Nusamedia.
- Rumanto, A. (2006). *Keefektifan Manajemen Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Sumber Kawruh Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali*. Yogyakarta: Tesis PPs-UNY.
- Samuel Certo, & Travis Certo. (2006). *Modern Manajemen*. i: Pearson Prentice Hall.
- Sangadji, E., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sardjan Kadir. (1982). *Perencanaan Pendidikan Nonformal*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Satori, D., & Komariah, A. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sayuthi Ali. (2002). *Metodologi Penelitian Agama Pendekatan Teori dan Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Selfemi, W. B. (2018). *MODUL: Manajemen Pendidikan Nonformal*. Bogor: Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Bogor.
- Simanjutak, B. (2004). *PKBM Peluang dan Tantangan dala Pembelajaran Masyarakat Visi Meida Kajian Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Slamet, Margono. (1995). *Peran dan Status Sosial* . Jakarta : Raja Grafindo.
- Stoner, James, A., Freeman, R., & Gilbert, J. (1996). *Management*. Pritice-Hall: New Jeresey.
- Stringer. (2002). Motivation and Organizational Climate. *Internasional Businnes and Economics Research Journal*, 2, 68.
-

-
- Sudjana. (2003). *Manajemen Program Pendidikan: untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Falah Production.
- Sudjana. (2004). *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan SDM*. Bandung: Falah Production.
- Sudjana. (2010). *Pendidikan Non Formal*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi. (2016). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 53-65.
- Suryono, Y., & Tohani, E. (2016). *Inovasi Pendidikan Nonformal*. Yogyakarta: Graha Cendekia.
- Suwatno, & Juni, P. D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Jakarta: Alfa Beta.
- Suyitno, H. (2020). Hubungan Antara Bahasa dengan Logika dan Matematika Menurut Pemikiran Wittgenstein. *Jurnal Humaniora*, 26-37.
- Syafaruddin. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- The Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Liberty.
- Thomas L. Good & Jere E. Brophy. (1990). *Educational Psychology : A realistic Approach* . New York: Longman.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Formal, Nonformal, dan Informal*. Sleman: Deepublish.
- Umar, H. (2008). *Strategic Manajemen in Action* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. (2008). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- W. Mantja. (2003). *Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Winaka Media.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Wildan, A. (2022). Implementasi Assesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK). *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 19-20.
- Wildan, A. (2022). Implementasi Assesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK). *HASBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1 No.1, 16-17.
- Yulianingsih, W. (2019). *Teori Dasar Pendidikan Luar Sekolah*. Surabaya: UNESA UNIVERSITY PRESS.
- Zulfitra , Z., Susanto, S., Mubarak, A., Sutoro, M., & Anwar, S. (2019). Manajemen Bisnis Sebagai Sarana Untuk Menumbuhkan Pengusaha-Pengusaha Baru (Studi Kasus pada PKBM Nurul Qolbi, Kota Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1.