

Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Kepemimpinan Di Karang Taruna Ciampea Udik

Ahmad Dimyati¹, Surti Wardani², Mauludin Anwar³

dosen01703@unpam.ac.id, dosen01707@unpam.ac.id, dosen03130@unpam.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap pengembangan kepemimpinan di Karang Taruna desa Ciampea Udik, Bogor, Jawa Barat. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, sebanyak 65 anggota Karang Taruna menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh komunikasi organisasi terhadap pengembangan kepemimpinan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,467 > 2,000$), demikian juga budaya organisasi terhadap pengembangan kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan atas dasar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,456 > 2,000$). Adapun secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y dengan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,124 > 2,760$). Komunikasi organisasi, terutama komunikasi vertikal, berperan signifikan dalam menyampaikan visi dan membangun kepercayaan, sementara budaya organisasi, seperti nilai gotong royong dan keterbukaan, mendukung kolaborasi dan inovasi. Interaksi antara komunikasi dan budaya organisasi menciptakan sinergi yang memperkuat dinamika kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan organisasi kepemudaan serupa.

Kata-kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Kepemimpinan.

The Influence Of Organizational Communication And Organizational Culture On Leadership Improvement In Karang Taruna Ciampea Udik

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational communication and organizational culture on leadership improvement in Karang Taruna, Ciampea Udik village, Bogor, West Java. Using descriptive quantitative research methods, 65 members of Karang Taruna became respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26 software. The results showed that there was a partially significant influence between the influence of organizational communication on leadership improvement because $t_{count} > t_{table}$ or ($8.467 > 2.000$), as well as organizational culture on leadership improvement, there was a significant influence on the basis of $t_{count} > t_{table}$ or ($7.456 > 2.000$). Meanwhile, variables X1 and Organizational communication, especially vertical communication, plays a significant role in conveying vision and building trust, while organizational culture, such as the values of mutual cooperation and openness, supports collaboration and innovation. The interaction between communication and organizational culture creates a synergy that strengthens leadership dynamics. It is hoped that this research can become a reference in improving similar youth organizations.

Keywords: Organizational communication, organizational culture, leadership improvement.

PENDAHULUAN

Karang Taruna adalah organisasi sosial yang dibentuk untuk memberdayakan pemuda dan

masyarakat di tingkat desa dan kelurahan di Indonesia. Organisasi ini memiliki sejarah yang erat kaitannya dengan semangat perjuangan dan

pemberdayaan pemuda di era kemerdekaan dan pasca-kemerdekaan Indonesia.

Demikian halnya Karang Taruna di Desa Ciampea Udik, Bogor, Jawa Barat, sangat berperan penting dalam pengembangan potensi generasi muda dan pemberdayaan masyarakat desa. Seperti di banyak desa lainnya, Karang Taruna Ciampea Udik bertujuan untuk membantu memecahkan berbagai masalah sosial yang dihadapi oleh masyarakat, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial, pendidikan, dan ekonomi. Karang Taruna Ciampea Udik juga berperan besar dalam pemberdayaan pemuda, pembangunan desa, kegiatan sosial kemasyarakatan, pelatihan dan pengembangan keterampilan, dan kerjasama dengan pemerintah atau lembaga lain.

Komunikasi organisasi dan budaya organisasi yang efektif dianggap krusial untuk pengembangan kepemimpinan dalam suatu organisasi, termasuk di Karang Taruna Desa Ciampe Udik. Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi, pesan, dan makna di dalam suatu organisasi. Ini melibatkan interaksi antara anggota organisasi, baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal, dan berfungsi untuk mendukung tujuan organisasi, memfasilitasi koordinasi, dan memecahkan masalah. Komunikasi organisasi mencakup semua bentuk komunikasi yang terjadi dalam organisasi, baik formal maupun informal, dan melibatkan berbagai saluran dan metode (Berlo, D.K. 2014).

Sedangkan budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma dan praktik yang dibagikan dan diterima oleh anggota organisasi. Budaya ini

membentuk cara anggota organisasi berinteraksi, membuat keputusan, dan berperilaku. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakter suatu organisasi serta mempengaruhi bagaimana organisasi berfungsi dan beradaptasi dengan perubahan (Schein, E.H. 2018).

Namun, masih ada kekurangan pemahaman mengenai bagaimana kedua aspek ini mempengaruhi proses pengembangan kepemimpinan di Karang Taruna Ciampea Udik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap pengembangan kepemimpinan di Karang Taruna tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Salah satu alasan menggunakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik Creswell (2014:24).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Karang Taruna Desa Ciampea Udik, yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang kecil dan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan representatif. Dengan menggunakan sampel jenuh, penelitian ini dapat menghindari bias sampling dan memastikan bahwa semua elemen populasi terwakili dalam analisis.

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Komunikasi di dalam organisasi saya berjalan dengan efektif.	0.426	0.201	Valid
2	Pesan yang disampaikan oleh manajemen selalu jelas dan mudah dimengerti.	0.334	0.201	Valid
3	Saya menerima informasi penting dari manajemen secara rutin.	0.339	0.201	Valid
4	Saya memiliki akses yang mudah ke informasi yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya.	0.545	0.201	Valid
5	Manajemen terbuka terhadap umpan balik dan saran dari karyawan.	0.733	0.201	Valid
6	Komunikasi antar departemen di organisasi saya mendukung kolaborasi yang efektif.	0.484	0.201	Valid
7	Informasi penting disebarkan dengan cepat dan efisien dalam organisasi saya.	0.758	0.201	Valid
8	Teknologi yang digunakan dalam komunikasi organisasi membantu mempercepat penyebaran informasi.	0.761	0.201	Valid
9	Saya merasa bahwa komunikasi di organisasi saya adalah proses dua arah yang efektif.	0.676	0.201	Valid
10	Saya puas dengan komunikasi yang ada di organisasi saya saat ini.	0.492	0.201	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Komunikasi Organisasi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.201), dengan demikian

maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X2)

	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Karyawan di organisasi saya mematuhi nilai-nilai inti yang telah ditetapkan.	0.380	0.201	Valid
2	Organisasi saya mendorong dan mendukung inovasi di setiap tingkat.	0.493	0.201	Valid
3	Ada komitmen yang kuat terhadap pencapaian keunggulan dalam pekerjaan di organisasi saya.	0.486	0.201	Valid
4	Organisasi saya menghargai dan mendukung keberagaman dalam tim.	0.431	0.201	Valid
5	Pemimpin di organisasi saya memberikan inspirasi dan arah yang jelas.	0.389	0.201	Valid
6	Kolaborasi antar anggota tim didukung dan dihargai di organisasi saya.	0.377	0.201	Valid
7	Ada tingkat kepercayaan yang tinggi di antara karyawan dan manajemen dalam organisasi saya.	0.568	0.201	Valid
8	Organisasi saya berkomitmen untuk pengembangan profesional karyawannya.	0.567	0.201	Valid
9	Prestasi dan kontribusi individu dihargai dengan baik di organisasi saya.	0.499	0.201	Valid
10	Organisasi saya mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.	0.581	0.201	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Budaya Organisasi (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.201), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pengembangan Kepemimpinan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Organisasi saya menyediakan program pengembangan kepemimpinan yang efektif.	0.534	0.201	Valid
2	Saya memiliki akses yang cukup ke pelatihan dan lokakarya kepemimpinan.	0.329	0.201	Valid
3	Manajemen mendukung pengembangan keterampilan kepemimpinan di semua tingkatan.	0.369	0.201	Valid
4	Organisasi saya menawarkan kesempatan mentorship untuk pengembangan kepemimpinan.	0.462	0.201	Valid
5	Potensi kepemimpinan diakui dan didukung di organisasi saya.	0.608	0.201	Valid
6	Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam keputusan strategis yang dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan saya.	0.459	0.201	Valid
7	Kinerja kepemimpinan dievaluasi secara teratur dan konstruktif di organisasi saya.	0.626	0.201	Valid
8	Ada kesempatan yang jelas untuk promosi kepemimpinan di organisasi saya.	0.567	0.201	Valid
9	Pengembangan kepemimpinan di organisasi saya menekankan pada kepemimpinan yang inklusif dan beragam.	0.600	0.201	Valid
10	Organisasi saya berkomitmen pada pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan.	0.338	0.201	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Pengembangan Kepemimpinan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.201), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26* yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Komunikasi Organisasi (X1)	0.741	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.618	0.600	Reliabel
Pengembangan Kepemimpinan (Y)	0.640	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Pengembangan Kepemimpinan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

Regresi linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Pengembangan Kepemimpinan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi Organisasi (X₁) Terhadap Pengembangan Kepemimpinan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.384	2.541		6.841	.000
Komunikasi Organisasi (X1)	.565	.067	.658	8.467	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Kepemimpinan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,384 + 0,565X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,384 diartikan bahwa jika variabel X₁ tidak ada maka telah terdapat nilai variable Y sebesar 17,384 *point*.
- Nilai koefisien regresi variable X₁ sebesar 0,565 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel X_2 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variable Y sebesar 0,565 point.

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Pengembangan Kepemimpinan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.795	3.096		5.102	.000
Budaya Organisasi (X_2)	.607	.081	.610	7.456	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Kepemimpinan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,795 + 0,607X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,795 diartikan bahwa jika variabel X_2 tidak ada, maka telah terdapat nilai variable Y sebesar 15,795 point.
- Nilai koefisien regresi variable X_2 sebesar 0,607 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variable Y sebesar 0,607 point.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Komunikasi Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Pengembangan Kepemimpinan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.367	2.907		3.910	.000
Komunikasi Organisasi (X_1)	.391	.079	.456	4.966	.000
Budaya Organisasi (X_2)	.332	.091	.334	3.637	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Kepemimpinan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,367 + 0,391X_1 + 0,332X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,367 diartikan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 tidak dipertimbangkan maka variable Y hanya akan bernilai sebesar 11,367 point.
- Nilai variable X_1 0,391 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variable Y sebesar 0,391 point.
- Nilai variable X_2 0,332 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variable Y sebesar 0,332 point.

Koefisiensi korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi Organisasi (X_1) Terhadap Pengembangan Kepemimpinan (Y)

Correlations^b

		X1	Y
Komunikasi Organisasi (X1)	Pearson	1	.658**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
Pengembangan Kepemimpinan (Y)	Pearson	.658**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,658 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Pengembangan Kepemimpinan(Y)

		X1	Y
Budaya Organisasi (X2)	Pearson	1	.610**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
Pengembangan Kepemimpinan (Y)	Pearson	.610**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,610 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Organisasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Pengembangan Kepemimpinan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709a	.503	.493	2.459

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Komunikasi Organisasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Pengembangan Kepemimpinan.

Koefisiensi determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel X₁ dan X₂ terhadap Y. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial X₁ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658a	.433	.427	2.614

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Kepemimpinan sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar (100-43,3%) = 56,7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610a	.372	.365	2.751

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,372 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Kepemimpinan sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar (100-37,2%) = 62,8% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709a	.503	.493	2.459

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Komunikasi Organisasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,503 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Kepemimpinan sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar (100-50,3%) = 49,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Hipotesis

Tabel 4.19

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	569.975	2	284.987	47.124	.000b
	Residual	562.432	62	6.048		
	Total	1.132.406	65			

a. Dependent Variable: Pengembangan Kepemimpinan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Komunikasi Organisasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,124 > 2,760$), hal ini juga diperkuat dengan $\rho_{value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Komunikasi Organisasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Pengembangan Kepemimpinan (Y), sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Kepemimpinan dengan persamaan regresi $Y = 17,384 + 0,565X_1$, nilai korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,3%. Uji hipotesis

diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,467 > 2,000)$.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Pengembangan Kepemimpinan.

2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Kepemimpinan dengan persamaan regresi $Y = 15,795 + 0,607X_2$ nilai korelasi sebesar 0,610 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,2%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,456 > 2,000)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Kepemimpinan.

3. Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Kepemimpinan dengan persamaan regresi $Y = 11,367 + 0,391X_1 + 0,332X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,709 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,124 > 2,760)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Kepemimpinan.

SARAN

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi pada Karang Taruna Ciampea Udik harus lebih meningkatkan efektivitas komunikasi, dan keterbukaan komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Pada variable budaya organisasi, Karang Taruna Ciampea Udik butuh terhadap perumusan nilai inti organisasi dan keterbukaan terhadap perubahan.
3. Pada variable pengembangan kepemimpinan, Karang Taruna Ciampea Udik harus memiliki program coaching dan mentoring terkait dengan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Berlo, D. K. (2014). *The Process Of Communication: An Introduction To Theory And Practice*, Publisher, Holt, Rinehart and Winston.
- Barnlund, D. C. (2008). *A Transactional Model Of Communication*, Publisher Routledge & Francis Group.
- Barnlund, D. C. (2017). *Organizational Communication: A Critical Introduction*, Sage Publications.
- Gudono, (2011), *Analisis Data Multivariat* Penerbit: BPFE
- I Ghozali, (2020), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

- Katz, E., & Kahn, R. L. (2015). *The Social Psychology Of Organizations*.
- Richmond, V. P., & McCroskey, J. C. (2010). *Organizational Communication For Survival: Making Work, Work*, Publisher: Allyn & Bacon.
- Schein, E. H. (2018). *Organizational Culture And Leadership: A Dynamic View*, Publisher: Jossey Bass
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (2014). *The Mathematical Theory Of Communication*, Publisher: The University of Illinois Press.
- Suharsimi Arikunto, *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*, Penerbit: Pustaka Pelajar Januari 2017
- Sugiyono, (2013), "*Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*", Bandung: Alfabeta.
- , (2015), "*Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*", Bandung: Alfabeta
- , (2016), "*Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*", Bandung: Alfabeta
- , (2017). "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*", Bandung: Alfabeta