

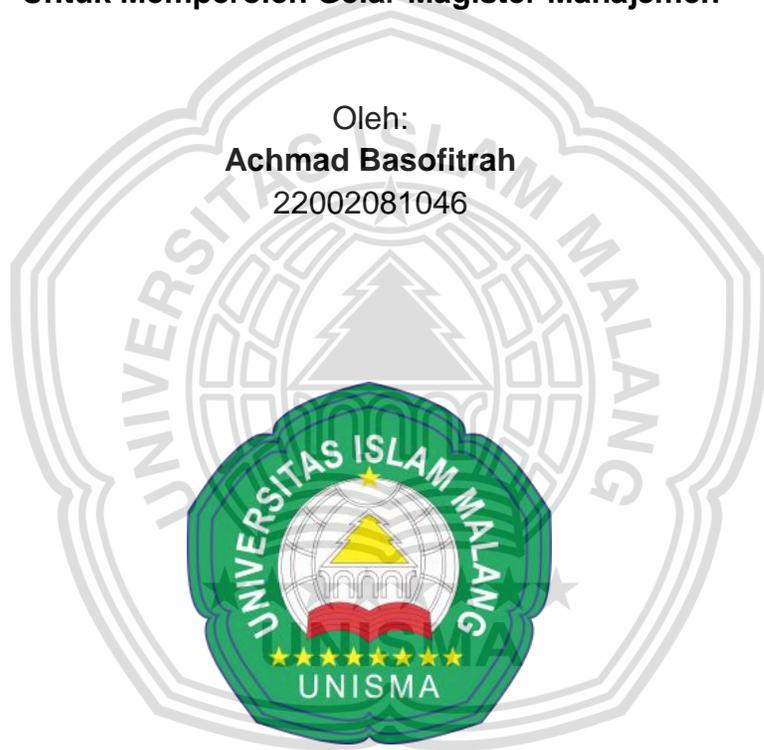


**GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA ORGANISASI PADA DPC
GERAKAN EKONOMI KREATIF NASIONAL (GEKRAFS) KABUPATEN
PROBOLINGGO**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh:
Achmad Basofitrah
22002081046



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2022**



**GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA ORGANISASI PADA DPC
GERAKAN EKONOMI KREATIF NASIONAL (GEKRAFS) KABUPATEN
PROBOLINGGO**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh:

Achmad Basofitrah

21501081406



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2022**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja organisasi. Populasi penelitian ini adalah anggota DPC Gerakan Ekonomi Kreatif Nasional (GEKRAFS) Kabupaten Probolinggo. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan seluruh jumlah populasi sehingga ditetapkan responden sebanyak 40 responden. Metode analisis datanya adalah kuantitatif deskriptif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

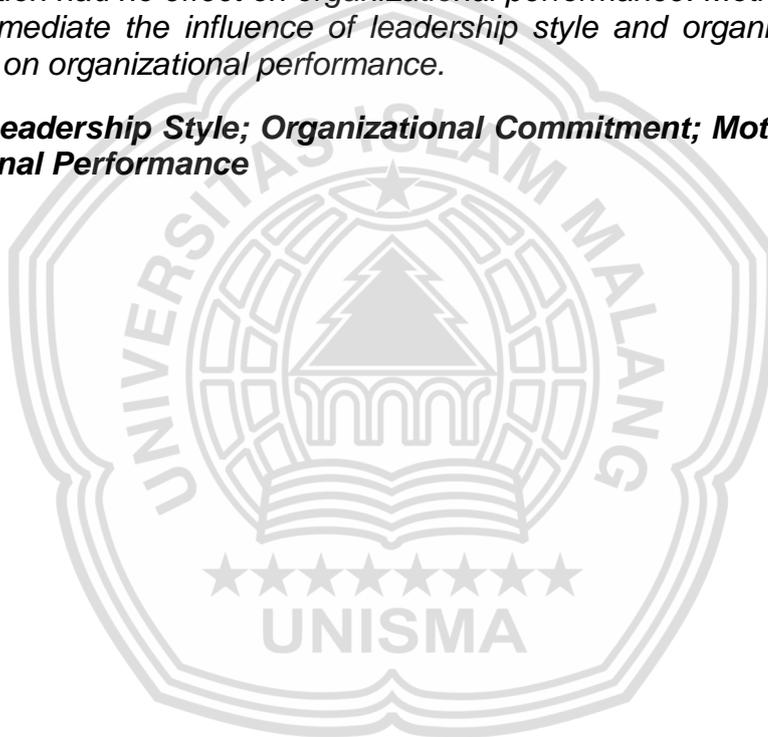
Kata Kunci : **Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Motivasi; Kinerja Organisasi**



Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style and organizational commitment on work motivation and organizational performance. The population of this study are members of the DPC of the National Creative Economy Movement (GEKRAFS) Probolinggo Regency. In this study, the sampling technique used the entire population so that the respondents were determined to be 40 respondents. The data analysis method is descriptive quantitative. Quantitative analysis was performed using SmartPLS. In this study, the results showed that leadership style and organizational commitment had a significant effect on organizational performance, leadership style and organizational commitment had an effect on motivation, while motivation had no effect on organizational performance. Motivation is not able to mediate the influence of leadership style and organizational commitment on organizational performance.

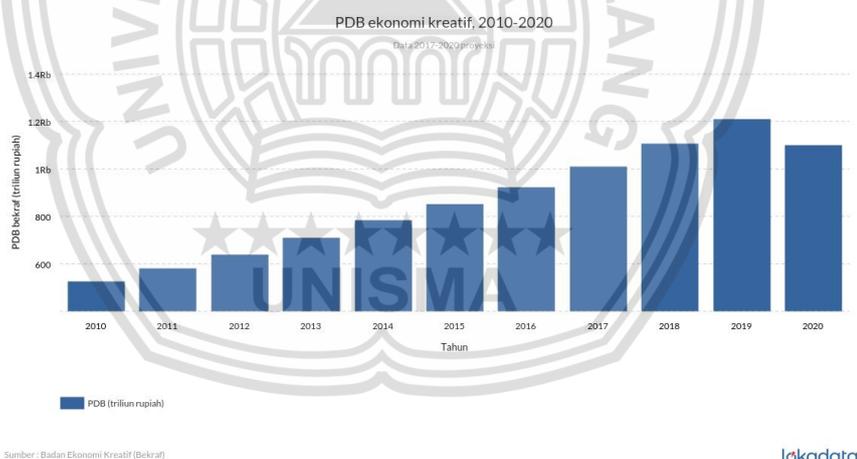
Keywords: Leadership Style; Organizational Commitment; Motivation; Organizational Performance



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data dari katadata.com, ekonomi kreatif indonesia mencatatkan Produk Domestik Bruto (PDB) Ekonomi kreatif (Ekraf) tahun 2016 sudah mencapai Rp922,59 triliun. PDB ini diproyeksikan pada tahun 2017 sudah melampaui Rp1000 triliun, dan meningkat menjadi Rp1.105 triliun pada 2018. Pada 2020, kontribusi sektor ekonomi kreatif diperkirakan akan mencapai Rp1.100 triliun. Sejak tahun 2010, PDB ekraf terus meningkat.



Sumber : Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf)

lokadata

**Gambar 1.1 Performa Ekonomi Kreatif Tahun 2010-2020
(Sumber; Badan Ekonomi Kreatif 2020)**

Pada gambar 1.1 meskipun memiliki prestasi yang bagus namun berbanding terbalik dengan perekonomian indonesia yang

yang menurun. Mengutip dari lokadata.com pertumbuhan ekonomi Indonesia menurun 2,97 persen

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan/organisasi harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja keuangan yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dan mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan atau organisasi harus mampu untuk menyatukan cara pandang pegawai dan pimpinan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan antara lain dalam pembentukan mental bekerja baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberikan bimbingan dan pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Sebuah organisasi timbul dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah/menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah, dengan demikian organisasi sudah tidak lagi di pandang sebagai sistem tertutup (*closed system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Suatu organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sebagaimana yang dikatakan oleh T Herlambang, et all (2018) bahwa "Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3-p, yaitu: *purpose*, *people*, dan *plan*. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (*purpose*), orang (*people*), dan rencana (*plan*). Dalam aspek rencana terkandung sistem, struktur, desain, strategi, dan proses yang seluruhnya dirancang untuk menggerakkan unsur orang (*people*) dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan". Unsur orang (*people*) tersebut merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi

yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat, Budiarta et al. (2015). SDM di dalam organisasi erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh serta perencanaan SDM yang baik (Radhian, 2016). Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan di era globalisasi, (Rumondor, 2021).

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Mubarak et, all, (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Yang membedakan adalah objek penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya, objek yang di teliti adalah institusi pemerintah. Sedangkan objek penelitian ini adalah pelaku ekonomi kreatif yang tergabung dalam wadah Gerakan Ekonomi Kreatif Nasional (GEKRAFS) DPC Kabupaten Probolinggo.

Sebagai bagian dari sebuah organisasi sektor ekonomi publik, Gerakan Ekonomi Kreatif Nasional (GeKrafs) adalah sebuah organisasi komunitas dalam bidang pengembangan ekosistem ekonomi kreatif di Indonesia. GeKrafs digagas oleh Kawendra Lukistian, Sandiaga Uno, Erwin Soerjadi, Yanti Adeni, Laja Lopian, Ardian Perdana Putra dan beberapa pelaku industri kreatif lainnya di Jakarta pada 22 Januari 2019. Organisasi ini mendapat perhatian dari banyak pelaku ekonomi kreatif di berbagai daerah, sehingga dalam waktu kurang dari satu bulan berhasil mengumpulkan

sebanyak lebih dari 3000 calon anggota dari berbagai latar belakang profesi. Dalam kurun waktu satu tahun, telah terbentuk kepengurusan daerah di 10 provinsi.

Dengan pesatnya perkembangan organisasi GeKrafs ini, mengutip pernyataan Ketua Umum Gekrafs Pusat Kawendra Lukistian mengatakan di kompas.com, "Keinginan menjadi anggota Gekrafs menunjukkan bertambahnya kepercayaan para pengusaha muda untuk bergabung dan memperjuangkan kepentingan bersama dalam rangka pembinaan dan pemberdayaan pengusaha muda melalui organisasi ini. Mari kita satukan langkah, visi dan persepsi kita untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan dalam merespons persaingan yang semakin ketat di pasar global."

Dengan demikian tampak jelas bahwa adanya keterkaitan yang kuat antar gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja organisasi. Seberapa besar keterkaitan ini dan bagaimana pengaruhnya, maka dengan penelitian yang akan kami lakukan ini diharapkan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja organisasi DPC Gerakan Ekonomi Kreatif Nasional (GeKrafs) Kabupaten Probolinggo.

Dalam era persaingan yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah

untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Badriyah, 2017). Di pertegas dengan Peningkatan pengukuran kinerja bila dilihat dari proses pembandingan industri yang berkaitan dengan struktur pengendalian, dapat dikembangkan dengan beberapa cara seperti arbitrase dan persentase keluaran (*output*) dibandingkan dengan masukan (*input*) yang telah dikeluarkan (Moehariono, 2014).

Menurut Peter dan John (2018) gaya pemimpin sangat berpengaruh kepada kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Peran seorang pemimpin diperlukan dalam mengarahkan bawahan mencapai kesuksesan sesuai tujuan organisasi. Basuki, et al, (2016) mengungkapkan seorang pemimpin secara umum akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya. Selanjutnya di pertegas oleh Nugroho et al. (2016) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mendorong perilaku seseorang kearah pencapaian visi tertentu. Pengarahan ini berarti menjadikan seseorang berperilaku mengikuti arah yang telah ditetapkan. Menurut Juned et al. (2016) kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai suatu proses mempengaruhi seseorang yang dipimpinnya melalui bimbingan,

arahan, dan motivasi supaya seseorang tersebut mampu menjalankan tugas beserta kewajiban dengan baik.

Anidar dan Indarti (2015) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Lapointe dan Vandenberghe (2018), menuturkan pendapatnya bahwa komitmen organisasi sebuah tindakan yang bisa memperlihatkan kekuatan serta sifat hubungan karyawan dengan organisasi. Dilanjutkan oleh Mun dan Abdullah (2016) menguraikan bahwa komitmen organisasional ialah suatu konsep sentral ketika menelaah sikap beserta perilaku kerja karyawan, dan berkaitan dengan niat untuk keluar dari organisasi. Perilaku pemimpin yang berkomitmen terhadap organisasi mereka, bekerja menuju keberhasilan organisasi, dengan fokus pada pencapaian tujuan, dan juga bekerja menuju keberhasilan perubahan organisasi, mempengaruhi nilai kinerja organisasi serta tingkat keterlibatan karyawan (Bondan Rudianto, 2018).

Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), mengemukakan bahwa motivasi ialah sebuah aktivitas yang menyebabkan, mendistribusikan, serta menjaga perilaku suatu individu. Dalam hal

ini, motivasi menjadi suatu hal yang penting bagi pemimpin, dikarenakan pemimpin diharuskan untuk bekerja bersama dan diperantarai oleh individu lain. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan (Dewi dan Laras, 2014). Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Di satu sisi perbaikan efektivitas dan efisiensi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program pendidikan dan latihan (diklat), sedangkan pada sisi lain peningkatan sikap karyawan terhadap pekerjaan serta tugas-tugasnya dapat dilakukan dengan usaha memotivasi para karyawan (Setiana dan Siswandoko, 2019)

Di samping hal tersebut, motivasi ialah dorongan yang asalnya dari individu lain serta diri sendiri guna melakukan sebuah pekerjaan dengan penuh kesadaran dan semangat sehingga dapat mewujudkan suatu target. Menurut Wijaya, Oei dan Zaroni (2016) Motivasi mampu menyebabkan karyawan dapat berkeja lebih rajin dan disiplin, dimana mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan yakni membuat suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiawan (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai

proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian Novita, Sunuharjo dan Ruhana (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan Basuki (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya Anidar KH dan Indarti (2015) hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Farida & Muhammad Iqbal (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan. Yayan Alfian Nugraha (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan), Ada pengaruh secara signifikan antaragaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian Basuki (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap

kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja.

Oleh karena itu, dari pemaparan tersebut menjadi alasan mengapa perlu untuk melakukan penelitian **Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Organisasi pada DPC GeKrafs Kabupaten Probolinggo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsikan tentang gaya kepemimpinan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja organisasi?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?

5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui motivasi sebagai variabel mediasi?
8. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah;

1. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja organisasi.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja.

6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.
7. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
8. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak diantaranya yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan peneliti dengan mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini yang telah dilakukan dapat berguna sebagai referensi dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Organisasi.

2. Manfaat praktisi

a. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat digunakan organisasi sebagai bahan masukan untuk kedepannya dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Organisasi. dengan baik agar dapat membantu meningkatkan dan mengembangkan organisasi.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan masyarakat sebagai bahan pertimbangan dan informasi kepada organisasi khususnya DPC GeKrafs (Gerakan Ekonomi Kreatif Nasional) Kabupaten Probolinggo dalam menilai manfaat organisasi ekonomi dan wadah pelaku ekonomi di dalam bermasyarakat.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari rumusan masalah yang didasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Deskripsi pada Variabel dibawah ini dapat dilakukan peningkatan untuk lebih baik lagi dengan indikator penelitian yang sudah dijabarkan dalam bab sebelumnya, variabel-variabel penelitian ini meliputi:
 - a. Gaya kepemimpinan, variabel ini diukur dengan beberapa indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi. Berdasarkan persepsi DPC Gerakan ekonomi Kreatif (GEKRAFS) Kab. Probolinggo diperoleh jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kemampuan komunikasi dengan item pernyataan “Pemimpin berhasil menjalankan komunikasi yang baik dengan pengurus organisasi”. Sedangkan

Jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator kemampuan mengambil keputusan dengan item pernyataan "Pemimpin mampu memberikan keputusan yang tepat terkait kepentingan organisasi".

- b. Komitmen organisasi, variabel ini diukur dengan beberapa indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Berdasarkan persepsi DPC Gerakan ekonomi Kreatif (GEKRAFS) Kab. Probolinggo diperoleh jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator komitmen kontinuans dengan item pernyataan "Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri." sedangkan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada komitmen afektif dengan item pernyataan "Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini".
- c. Motivasi kerja, variabel ini diukur dengan beberapa indikator yaitu kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, ketekunan dan pemanfaatan waktu. Berdasarkan persepsi DPC Gerakan ekonomi Kreatif (GEKRAFS) Kab. Probolinggo diperoleh jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kerja keras dengan item pernyataan "saya dapat meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan". Sedangkan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada tingkat cita-cita yang tinggi dengan

item pernyataan "Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini".

d. Kinerja organisasi, variabel ini diukur dengan beberapa indikator yaitu tujuan kelompok, perkembangan pasar, kekompakan, pembinaan pada kelompok dan efektifitas kelompok. Berdasarkan persepsi DPC Gerakan ekonomi Kreatif (GEKRAFS) Kab. Probolinggo diperoleh jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator perkembangan pasar dengan item pernyataan "Selama ini pengembangan ekonomi kreatif mengalami peningkatan". sedangkan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator tujuan kelompok dengan item pernyataan "Melaksanakan kegiatan ekonomi kreatif sesuai dengan target organisasi sesuai rancangan program kerja".

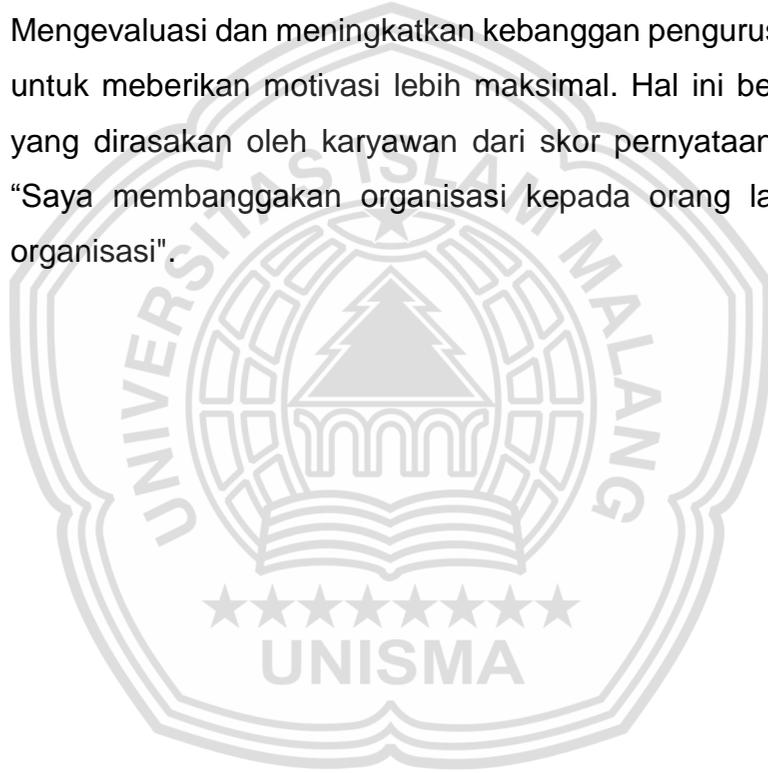
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
6. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
7. Gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
8. Komitmen organisasi melalui motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi

6.2 Saran

1. Bagi praktisi
 - a. Dapat menggunakan lebih banyak literatur sebagai bahan analisa agar memperkaya pengetahuan, karena dalam penelitian ini hanya berfokus pada gerakan ekonomi kreatif nasional (GEKRAFS) DPC Kabupaten Probolinggo sehingga penggunaan hasil ini hanya relevan untuk wilayah organisasi gerakan ekonomi kreatif nasional (GEKRAFS) DPC Kabupaten Probolinggo.
 - b. Menggunakan variabel lain untuk menguji kinerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat digunakan dan lebih baik lagi menggunakan variabel yang memang lagi populer pada penelitian selanjutnya dilakukan agar hasil penelitian memiliki nilai baik untuk akademisi.
 - c. Melakukan penelitian di objek lain karena penelitian ini hanya berfokus di gerakan ekonomi kreatif nasional (GEKRAFS) DPC Kabupaten Probolinggo sehingga menggunakan hasil penelitian hanya relevan diterapkan di organisasi tersebut.
2. Bagi organisasi atau pihak yang diteliti dalam hal ini gerakan ekonomi kreatif nasional (GEKRAFS) DPC Kabupaten Probolinggo diharapkan segera mengevaluasi dan melakukan pengelolaan dengan baik untuk setiap variabel yang memiliki hasil statistik deskriptif dengan indikator yang mendapatkan skor terendah dari beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian ini.
 - a. Memperbaiki dan meningkatkan penguatan gaya kepemimpinan dengan cara memberikan evaluasi kinerja setiap minggu atau setiap bulan.
 - b. Memberikan training atau pelatihan secara berkelanjutan dengan penguasaan teknik terbaru yang dibutuhkan agar pengurus mampu melakukan inovasi dan siap mengambil resiko ketika melakukan inovasi dalam pekerjaan. Hal ini berdasarkan yang dirasakan oleh karyawan dari skor pernyataan terendah "Pemimpin mampu memberikan keputusan yang tepat terkait kepentingan organisasi".
 - c. Meningkatkan motivasi terhadap karyawan untuk mendorong semangat bekerja diberikan setiap hari sebelum dimulai

pekerjaanya. Hal ini berdasarkan yang dirasakan oleh pengurus dari skor pernyataan terendah “saya mempunyai otoritas dalam menentukan tugas terhadap orang lain”.

- d. Mengadakan kegiatan yang berhubungan dengan kerja sama tim, sehingga dapat menumbuhkan rasa kepedulian antar sesama pengurus. Hal ini berdasarkan yang dirasakan oleh pengurus dari skor pernyataan terendah “Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini”.
- e. Mengevaluasi dan meningkatkan kebanggaan pengurus terhadap untuk memberikan motivasi lebih maksimal. Hal ini berdasarkan yang dirasakan oleh karyawan dari skor pernyataan terendah “Saya membanggakan organisasi kepada orang lain di luar organisasi”.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akhibulha Rezky and Rahardja, Edy,(2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kudus). Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Diponegoro.
- Al Hadromi, F. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 109-123.
- Albert Puni, Sam Kris Hilton and Benedicta Quao, (2020). *The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. Management Research Review*. DOI 10.1108/MRR-03-2020-0153
- Alfian Nugraha, Yayan. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Akademi AKPI Serang: Jurnal*
- Alfian Nugraha, Yayan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia. Jurnal Ilmiah Revenue Vol. 2 No. 2, Juni*
- AlMazrouei, H. (2021). Empowerment leadership as a predictor of expatriates job performance and creative work involvement. *International Journal of Organizational Analysis*. doi:10.1108/ijoa-05-2021-2769
- ALSABA S. IGOBULA. (2021). Pengaruh Social Trust Dan Social Investment Terhadap Modal Sosial Dan Kinerja Organisasi Petani Gapoktan. Tesis. Universitas Islam Malang.
- Al-Sada Maryam, Bader Al-Esmael, Mohd.Nishat Faisal, (2017) "*Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar*", *EuroMed Journal of Business*, Vol. 12 Issue: 2, doi: 10.1108/EMJB-02-2016-0003
- Andila, N., & Indarti, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan komitmen Terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada sekretarian daerah kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII, No. 1, Januari 2015.

- Anidar Dan Sri Indarti. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 357–376.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arif Bondan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku kerja, Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bass, B. M. (2019). "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision,." *Organizational Dynamics*, Vol. 18(3), 19–31.\
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2016). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218
- Bass, Bernard M & Riggio, R. E. (2019). *Transformational Leadership*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates
- Basuki, R., Wajdi, M. F., & Setyawan, A. A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil fakultas teknik universitas sebelas maret surakarta dengan motivasi sebagai mediasi (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Budiarta IGN, Bagia IW, Suwendra IW. 2015. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 3(1):1–10.
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGrawHill.
- Dat.Tien, lee., Christopher, S., Nguyen, T.T.T., Pham, H.T.T. and Nguyen, P.T.L. (2021), "*How leadership styles influence organizational outcomes: an empirical study in Vietnamese SMEs*", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2021-0092>
- Dewi, sri padma dan titi laras, 2014, Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman, *Jurnal bisnis dan ekonomi*, Vol.5, no 1.48-72.
- Eisenbei, S & S.A Boerner, (2015). A Double-edged Sword: Tranformasional Leadership and Individual Creativity. *Erschienen in: British Journal of Management* 24 (1) : 54-68

- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, SP. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlambang, T, Feel, N. H & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Herzallah-Asmahan Massry and Khalid Arar, (2019). *Gender, school leadership and teachers' motivations The key role of culture, gender and motivation in the Arab education system. International Journal of Educational Management* Vol. 33 No. 6, 2019 pp. 1395-1410 DOI 10.1108/IJEM-02-2019-0054
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Ichlapio, F. (2020). The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee. *Journal Stiemkop*, 1(September), 113–134.
- Jos Mesu Karin Sanders Maarten van Riemsdijk , (2015), "*Transformational leadership and organisational commitment in manufacturing and service small to medium-sized enterprises*", *Personnel Review*, Vol. 44 Iss 6 pp. 970 - 990 <http://dx.doi.org/10.1108/PR-01-2014-0020>
- Jumingan. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Akasara
- Juned, A., Jonathan, L. C. A. R., & Lau, E. A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja Kota Samarinda. *Ekonomia*, 5(2), 117–140.
- Kadarisman. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kee, L. B., Ahmad, R., Abdullah, S. M. M. 2016. Relationship between financial compensation and Organizational Commitmen among Malaysian Bank Workers. *Asian business Research*. Vol. 1. No. 1. h.75-85.
- Keller, Kevin Lane. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 12. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Kharis, I., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*. Brawijaya University.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232-247.
- Kurniawati. (2018). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 4, No. 1, diakses 18 September 2019. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laid Ouakouak Mohammed and Michel Georges Zaitouni. (2020). *Ethical leadership, emotional leadership, and quitting intentions in public organizations Does employee motivation play a role?. Leadership & Organization Development Journal* Vol. 41 No. 2, 2020 pp. 257-27. DOI 10.1108/LODJ-05-2019-0206
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99–115.
- Luthan, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Mardiasmo. (2020). *Akuntansi Sektor Publik*. ANDI Yogyakarta.
- Marlina, Kuswanti.(2017). *Aspek motivasi dalam sepasang angsa putih untuk palupi*. Jakarta. Bhuana Sastra.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2018). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mubarok, R. B., Kurniawanto, H., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Mun dan Abdullah. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Nguyen Huynh and Nguyen Thuy An Hua, (2020). *The relationship between taskoriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and mediumsized enterprises. Journal of Advances in Management Research*. DOI 10.1108/JAMR-03-2020-0036
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 34, No. 1, pp 38–46.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, (2017) "*The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Peter dan Crawford, John. 2018. "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment". *The Journal of Management Development* (23) : 321-337
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Pujiono Bjardianto , Margono Setiawan, Sumiati and Risna Wijayanti, (2020). *The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance Inter-employee trust as Moderating Variable. International Journal of Public Leadership* Vol. 16 No. 3, 2020 pp. 319-33. DOI 10.1108/IJPL-11-2019-0071
- Radhian, W.F (2016). Analisis Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Unit Kebun Berangir Pt. Perkebunan Nusantara IV Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Ratnadi, Ni Made Dwi, Ashiva Martunis Dodik Aryanto and Anak Agung Gde Putra Widanaputra, (2020). *The hospital*

management responses in implementing transformational leadership style in Dr. Zainoel Abidin Regional Public Hospital. International Journal of Public Leadership. DOI 10.1108/IJPL-05-2019-0022

- Rita Marcy , Otto Randa Payangan, Yohanes Rante, Ruben Tuhumena, Anita Erari, (2018). "Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance", *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 Issue: 4, pp.953 964, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2017). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Ruky, Achmad S. (2017). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Rumondor, E. M. (2021). *Customer perspective and learning and growth perspective in measuring performance of pharmacy installation at manado advent hospital with balanced scorecard method* dalam mengukur kinerja instalasi farmasi rumah sakit advent. 10, 691–699.
- Rusliza Yahaya, Fawzy Ebrahim, (2016) "Leadership styles and organizational commitment: literature review", *Journal of Management Development*, Vol. 35 Issue: 2, pp.190-216, <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju
- Setiadi, N.H. (2017). Pendekatan Teoritis dan Praktis Komitmen Organisasional : Bagaimana Komitmen Karyawan Diwujudkan Dalam Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. hal 49-55
- Setiana, Aniva Ari dan Tjatjuk Siswandoko, 2019, Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Angrek Mobilindo Bekasi, *Jurnal Ekonomi dan Industri*, No. 2 Tahun XIV.
- Setiawan, Cahaya Kiki. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, vol. 1 no. 2
- Setiawan, J. (2015). Pengaruh Perbedaan Gender dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia.

Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan , Vol IV, No 01 ISSN : 2302-6847. Hal. 64-79.

- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Jurnal Psikodemensia. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Simanjuntak, P.J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (2019). Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Solimun. 2018. *Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir Structural Equation Modeling dan Partial Least Square*. Malang. Program Studi Statistika FMIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Batam: Universitas Putera Batam.
- Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya.
- Sutrisno, Edy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Temaluru, J. (2019). Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor -faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Thompson, G., & Glasø, L. (2018). Situational Leadership Theory: A Test from A Leader-Follower. Leadership & Organization Development, 39(5), 574- 591. doi:<https://doi.org/10.1108/LODJ01-2018-0050>
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.

- Vita, Dhameria, and Imam Ghozali. 2021. "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN PANCASILA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI". JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan 4 (2). <https://doi.org/10.26740/jpeka.v4n2.p%p>.
- Widiastuti Ika, 2017. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan Kota Bandung. Jurnal Ilmiah Widya, Vol 4 No. 2, Hal. 281-311
- Wijaya, Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud.
- Yuliani, indah & Katim. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol. 2, No. 3. diakses 21 Februari 2020 <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/74>

