



## SKETSA BISNIS

Journal homepage: <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>

ISSN 2356-3672 E-ISSN 2460- 0989

Naskah Diterima : 10 December 2023

Diterima Publikasi : 10 Maret 2024

### Dampak Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Keberlanjutan Bisnis pada Kelompok Sadar Wisata Gubuklakah

Arik Prasetya<sup>1\*</sup>, Irfan Kharisma Putra<sup>2</sup>, Ahmad Bachtiar Arif<sup>3</sup>, Naufal Farras Alfattahu<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 163 Malang, 65145 Indonesia

\*) Penulis Korespondensi: [arikpfia@ub.ac.id](mailto:arikpfia@ub.ac.id)

#### Abstract

Effective leadership in Tourism Awareness Groups (POKDARWIS) plays an important role in optimizing the management of tourism potential and achieving organizational goals. Good leadership can provide direction, build cooperation, and encourage innovation to introduce regional tourism. In addition, work motivation is also a factor supporting the sustainability of POKDARWIS, providing encouragement for members to remain productive and contribute with new ideas. Therefore, this study aims to examine the influence of leadership and work motivation on organizational sustainability at POKDARWIS Gubuglakah, Malang Regency. This research is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study consisted of 100 members of POKDARWIS Gubuglakah, which was selected to obtain representative data. Data were collected through a structured survey to ensure the validity and reliability of the results. The results showed that leadership and work motivation have a significant effect on organizational sustainability, both partially and simultaneously. The findings indicate that the role of strong leaders and high work motivation among members are key to achieving sustainability of POKDARWIS. This research is expected to serve as a reference for improving leadership capabilities and work motivation in tourism organizations, as well as providing insights for the development of more effective management strategies in maintaining organizational sustainability.

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation, Organizational Sustainability.*

#### Abstrak

Kepemimpinan yang efektif dalam Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) memainkan peran penting dalam mengoptimalkan pengelolaan potensi wisata dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan, membangun kerjasama, serta mendorong inovasi untuk mengenalkan pariwisata daerah. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penunjang keberlanjutan POKDARWIS, memberikan dorongan bagi anggota untuk tetap produktif dan berkontribusi dengan ide-ide baru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap keberlanjutan organisasi pada POKDARWIS Gubuglakah,

Kabupaten Malang. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 anggota POKDARWIS Gubugklakah, yang dipilih untuk mendapatkan data yang representatif. Data dikumpulkan melalui survei yang terstruktur untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi di antara anggota adalah kunci untuk mencapai keberlanjutan POKDARWIS. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan motivasi kerja dalam organisasi pariwisata, serta memberikan wawasan bagi pengembangan strategi pengelolaan yang lebih efektif dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Keberlanjutan Organisasi.

## 1. Pendahuluan

Dewasa ini, banyak bermunculan kelompok organisasi baru yang memberikan kontribusi pada daerahnya, salah satunya adalah Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS). POKDARWIS merupakan organisasi yang terdiri dari individu-individu peduli wisata desa, bertujuan mendukung terciptanya iklim kondusif bagi pertumbuhan kepariwisataan dan memanfaatkannya bagi kesejahteraan masyarakat sekitar. Namun, pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia belakangan ini telah memberikan dampak besar terhadap banyak aspek, termasuk pariwisata. Banyak destinasi pariwisata sepi pengunjung atau tutup sementara akibat peraturan pemerintah yang membatasi ruang gerak masyarakat, yang tentunya berdampak juga pada POKDARWIS.

Dalam konteks ini, kepemimpinan dalam POKDARWIS menjadi sangat penting. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Lestari & Adji, (2023; Santoso et al., (2022), kepemimpinan adalah seni memengaruhi sekelompok orang, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan bersama dengan penyesuaian situasi tertentu. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, membangun kerjasama, dan mendorong inovasi untuk mengenalkan pariwisata daerah.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan POKDARWIS. Sari et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang benar akan menghindarkan dari kerugian bagi individu maupun organisasi. Ersanko Pratiwi & Idawati, (2019) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik dari dalam dan luar individu untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, mempengaruhi bentuk, arah,

intensitas, dan durasinya. Motivasi kerja dapat memberikan dampak besar dalam keberlanjutan organisasi, khususnya organisasi bisnis.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Nicholson & Kurucz, (2019), Syahda & Handoyo, (2022), serta Fry & Egel, (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan organisasi. Di sisi lain, Grunert et al., (2014), Prasetyo et al., (2021), dan Lelliezza et al., (2019); Lellyzia, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan organisasi. Jumawan et al., (2023) menegaskan bahwa keberlanjutan suatu organisasi erat kaitannya dengan pengelolaan yang efektif, motivasi, dan kompetensi kuat dari anggota organisasi.

Melihat pentingnya aspek kepemimpinan dan motivasi kerja dalam organisasi, terutama dalam konteks organisasi pariwisata seperti POKDARWIS, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap keberlanjutan organisasi pada POKDARWIS Gubugklakah, Kabupaten Malang. POKDARWIS Gubugklakah dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu POKDARWIS terbaik di Kabupaten Malang dan menjadi percontohan bagi POKDARWIS lainnya. Selain itu, POKDARWIS Gubugklakah juga telah menunjukkan kontribusi signifikan dalam mengembangkan potensi wisata lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

## **2. Kerangka Teori**

### **2.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi sekelompok orang, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan bersama sesuai situasi tertentu (Djailani, 2004). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak signifikan pada keberlangsungan organisasi, tetapi juga dapat menciptakan budaya yang memprioritaskan tanggung jawab sosial dan lingkungan, meningkatkan reputasi dan citra perusahaan (Nuraeni & Rakhmawati, 2016) (Murtadlo, 2015; Nuraeni & Anik Muilah, 2019; Yuwono & Sonata, 2023; Marquis & Tilcsik, 2013) menemukan bahwa pemimpin yang mengintegrasikan aspek keberlanjutan dalam kepemimpinan mereka dapat menciptakan dampak positif terhadap kinerja keuangan, reputasi, dan kemampuan inovasi jangka panjang.

### **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan usaha mereka menuju pencapaian tujuan (S. P. Robbins, 2001). (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja harus

didasarkan pada prinsip dan alasan yang benar untuk menghindari kerugian bagi individu dan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong inisiatif, peluang pengembangan diri, dan kontribusi proaktif terhadap inovasi dan pertumbuhan organisasi (P. S. Robbins & Judge, 2017). Faktor seperti komunikasi yang efektif, kejelasan tujuan, dan hubungan baik antara atasan dan bawahan juga berkontribusi pada motivasi kerja yang tinggi (Luthans, 2011; Widyani et al., 2019; Sinollah & Amin, 2021). Perusahaan besar seperti Google, yang terkenal dengan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inisiatif karyawan, terbukti dapat menghasilkan inovasi yang berkelanjutan bagi perusahaannya.

### **2.3 Keberlangsungan Organisasi**

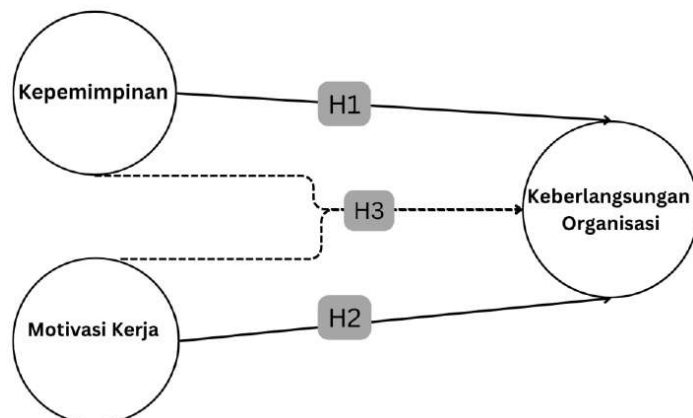
Keberlangsungan organisasi berkaitan erat dengan pengelolaan efektif, motivasi, dan kompetensi anggota organisasi. Menurut Jumawan et al., (2023), kepemimpinan dalam organisasi berkelanjutan melampaui manajemen tradisional, menciptakan sistem terbuka yang berfokus pada perubahan. Lelliezza et al., (2019); Lellyzia, (2018) menekankan bahwa keberlanjutan dalam manajemen proses bisnis adalah kunci keberhasilan perusahaan, dengan karyawan sebagai faktor penting. Organisasi yang produktif dan berkelanjutan memiliki pemimpin yang memberikan arahan jelas dan kepercayaan kepada tim, serta karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

### **2.4 Kelompok Sadar Wisata**

Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) adalah organisasi yang berfokus pada pengembangan pariwisata berkelanjutan dan berdampak positif pada lingkungan dan sosial. Menurut Peraturan Menteri Kebudayaan dan Menteri Pariwisata No. PM.04/UM.001/MKP/2008 Pasal 1, Sadar Wisata menggambarkan partisipasi masyarakat dalam menciptakan iklim kondusif bagi perkembangan pariwisata. Keberlangsungan organisasi POKDARWIS melibatkan manfaat jangka panjang bagi komunitas setempat, pelestarian lingkungan, dan pendapatan berkelanjutan (Rakhmawati et al., 2020; Yeoman, 2001). Weaver & Lawton, (2014) menekankan pentingnya perencanaan, pengelolaan berkelanjutan, dan pemantauan dampak lingkungan dan sosial dari aktivitas wisata. Sebagai contoh, POKDARWIS Gubugklakah di Kabupaten Malang telah menunjukkan keberhasilan dalam mengembangkan potensi wisata lokal, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan menjadi percontohan bagi POKDARWIS lainnya.

### **2.5 Model Hipotesis**

Penelitian ini akan menginvestigasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap keberlangsungan organisasi. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H.1 Terdapat pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan terhadap variabel Keberlangsungan Organisasi.
- H.2 Terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Keberlangsungan Organisasi.
- H.3 Terdapat pengaruh secara simultan pada variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel Keberlangsungan Organisasi.

### 3. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dengan cara menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Mardalis, 2008). Metode kuantitatif dipilih karena memberikan kemampuan untuk mengukur dan menganalisis data numerik secara statistik, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel. Penggunaan survei online sebagai alat pengumpulan data dianggap paling efektif untuk mengakses populasi yang lebih luas dalam waktu yang relatif singkat dan dengan biaya yang efisien.

Pertanyaan disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel yang diteliti. Pengujian item dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuisisioner yang digunakan valid dan reliabel, dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sedangkan dengan uji reliabilitas dengan nilai hitungnya  $>$  0.6. Jenis penelitian eksplanatori digunakan dalam penelitian ini karena peneliti ingin menjelaskan hubungan sebab akibat yang ada dengan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan terhadap 100 orang yang menjadi pengurus maupun anggota dari POKDARWIS Gubugklakah, Kabupaten Malang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei dengan kuesioner online sebagai alat pengumpul datanya. Metode pengumpulan data yang mengandalkan

kuesioner sebagai alat pengumpul data dan dianalisis secara statistik (Kerlinger et al, 1986). Penelitian ini menggunakan pengujian analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan r square.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen dalam kuesioner. Adapun syarat instrument dinyatakan valid adalah jika r hitung > r tabel maka item-item pernyataan dari kuesioner valid (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019). Nilai r tabel yang diperoleh dari tabel distribusi r dengan alpha 5% dan df = n-2= 100-2 =98 sebesar 0,349. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,607	0,328	Valid
X1.2	0,535	0,328	Valid
X1.3	0,752	0,328	Valid
X1.4	0,595	0,328	Valid
X1.5	0,590	0,328	Valid
X1.6	0,571	0,328	Valid
X1.7	0,633	0,328	Valid
X1.8	0,340	0,328	Valid
X1.9	0,333	0,328	Valid
X1.10	0,371	0,328	Valid
X2.1	0,549	0,328	Valid
X2.2	0,485	0,328	Valid
X2.3	0,667	0,328	Valid
X2.4	0,559	0,328	Valid
X2.5	0,558	0,328	Valid
Y1.1	0,410	0,328	Valid
Y1.2	0,421	0,328	Valid
Y1.3	0,460	0,328	Valid
Y1.4	0,721	0,328	Valid
Y1.5	0,572	0,328	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa semua item telah memenuhi kriteria validitas yaitu nilai r hitung > r tabel, yang berarti semua item valid.

##### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam satu bentuk kuisisioner (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas

dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk setiap variabel. Hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,728	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,727	0,6	Reliabel
Keberlangsungan Organisasi (X3)	0,770	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti reliabel, sehingga instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria reliabel.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel penelitian. Dalam hal ini, hasil uji deskriptif terhadap Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Keberlangsungan Organisasi ( $Y$ ). Uraian berupa penggambaran untuk menjelaskan jawaban-jawaban yang diberikan responden dalam angket tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019). Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai obyek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti. Untuk memudahkan penulis dalam menginterpretasikan hasil penelitian dalam tabel maka penulis mengacu pada rumusan sebagai berikut:

Nilai maksimum = 5

Nilai minimum = 1

Jarak interval = (nilai maksimum – nilai minimum) : jumlah kategori  
 =  $(5 - 1) : 5 = 0,8$

**Tabel 3. Kategori Variabel Penelitian**

No.	Range Interval	Kategori
1	1 – 1,8	Sangat Rendah
2	> 1,8 – 2,6	Rendah
3	> 2,6 – 3,4	Sedang
4	> 3,4 – 4,2	Tinggi
5	> 4,2 – 5	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

### 4.4 Kepemimpinan ( $X_1$ )

Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dioperasionalkan ke dalam 10 item pernyataan. Dari 10 item tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel berikut:

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Mean
		STS		TS		N		S		SS		f	%	
1	X1.1	0	0%	4	4%	56	56%	36	36%	4	4%	100	100%	3,4
2	X1.2	0	0%	2	2%	18	18%	52	52%	28	28%	100	100%	4,06
3	X1.3	0	0%	0	0%	24	24%	46	46%	30	30%	100	100%	4,06
4	X1.4	0	0%	0	0%	42	42%	48	48%	10	10%	100	100%	3,68
5	X1.5	0	0%	2	2%	50	50%	46	46%	2	2%	100	100%	3,48
6	X1.6	0	0%	0	0%	26	26%	72	72%	2	2%	100	100%	3,76
7	X1.7	0	0%	0	0%	24	24%	72	72%	4	4%	100	100%	3,8
8	X1.8	0	0%	0	0%	28	28%	68	68%	4	4%	100	100%	3,76
9	X1.9	0	0%	4	4%	74	74%	22	22%	0	0%	100	100%	3,18
10	X1.10	0	0%	0	0%	0	0%	40	40%	60	60%	100	100%	4,6
<b>Mean X<sub>1</sub></b>													<b>3,77</b>	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas menggambarkan distribusi frekuensi item-item mengenai Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan skor tertinggi 5 untuk jawaban sangat setuju dan skor terendah 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 100 responden, untuk *item* X<sub>1.1</sub> terdapat 4 responden atau 4% yang menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 36% menyatakan setuju, 56 responden atau 56% menyatakan netral, dan 4 responden atau 4% menyatakan tidak setuju. Selanjutnya untuk *item* X<sub>1.2</sub> dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 28%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 52%, yang menyatakan netral sebanyak 18 responden atau 18%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2%. Selanjutnya untuk *item* X<sub>1.3</sub> dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 46%, yang menyatakan netral sebanyak 24 responden atau 24%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Kemudian untuk *item* X<sub>1.4</sub> yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 10%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 48%, yang menyatakan netral sebanyak 42 responden atau 42%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Kemudian untuk *item* X<sub>1.5</sub> sebanyak 2 responden atau 2% menyatakan sangat setuju, 46 responden atau 46% menyatakan setuju, 50 responden atau 50% menyatakan netral, dan 2 responden atau 2% menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya untuk *item* X<sub>1.6</sub> sebanyak 2 responden atau 2% menyatakan sangat setuju, 72 responden atau 72% menyatakan setuju, sebanyak 26 responden atau 26% menyatakan netral, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Selanjutnya *item* X<sub>1.7</sub> yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 4%,

yang menyatakan setuju sebanyak 72 responden atau 72%, yang menyatakan netral sebanyak 24 responden atau 24%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Untuk *item* X<sub>1.8</sub> sebanyak 4 responden atau 4% menyatakan sangat setuju, 68 responden atau 68% menyatakan setuju, 28 responden atau 28% menyatakan netral dan 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju. Untuk *item* X<sub>1.9</sub> sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat setuju, 22 responden atau 22% menyatakan setuju, sebanyak 74 responden atau 74% menyatakan netral, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Selanjutnya *item* X<sub>1.10</sub> yang menyatakan sangat setuju sebanyak 60 responden atau 60%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 40%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden 0%.

#### 4.5 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dioperasionalkan ke dalam 5 item pernyataan. Dari 5 item tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel berikut:

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Mean
		STS	TS	N	S	SS	f	%						
1	X2.1	0	0%	0	0%	8	8%	52	52%	40	40%	100	100%	4,32
2	X2.2	0	0%	0	0%	6	6%	54	54%	40	40%	100	100%	4,34
3	X2.3	0	0%	14	14%	72	72%	14	14%	0	0%	100	100%	3
4	X2.4	0	0%	10	10%	72	72%	18	18%	0	0%	100	100%	3,08
5	X2.5	0	0%	2	2%	52	52%	44	44%	2	2%	100	100%	3,46
Mean X <sub>2</sub>													3,64	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 5. menggambarkan distribusi frekuensi item-item mengenai Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan skor tertinggi 5 untuk jawaban sangat setuju dan skor terendah 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 100 responden untuk *item* X<sub>1.1</sub> terdapat 40 responden atau 40%, yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 52%, yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 8%, dan sebanyak 0 atau 0% responden menyatakan tidak setuju. Untuk *item* X<sub>1.2</sub> dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 responden atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 54%, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 6%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Selanjutnya *item* X<sub>1.3</sub> dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 14%, yang menyatakan netral sebanyak 72 responden atau 72% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden atau 14%. Kemudian *item* X<sub>1.4</sub> yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0

responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 18%, yang menyatakan netral sebanyak 72 responden atau 72%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 10%. Untuk *item* X<sub>1-5</sub> sebanyak 2 responden atau 2% menyatakan sangat setuju, 44 responden atau 44% menyatakan setuju, 52 responden atau 52% menyatakan netral, dan 2 responden atau 2% menyatakan tidak setuju.

#### 4.6 Keberlangsungan Organisasi (Y)

Variabel Keberlangsungan Organisasi (Y) dioperasionalkan ke dalam 5 item pernyataan. Dari 5 item tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel berikut:

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Keberlangsungan Organisasi (Y)**

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Mean
		STS		TS		N		S		SS		f	%	
1	Y1.1	0	0%	2	2%	70	70%	28	28%	0	0%	100	100%	3,26
2	Y1.2	0	0%	0	0%	74	74%	26	26%	0	0%	100	100%	3,26
3	Y1.3	0	0%	0	0%	66	66%	34	34%	0	0%	100	100%	3,34
4	Y1.4	0	0%	0	0%	68	68%	32	32%	0	0%	100	100%	3,32
5	Y1.5	0	0%	0	0%	50	50%	50	50%	0	0%	100	100%	3,5
<b>Mean Y</b>													<b>3,33</b>	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas menggambarkan distribusi frekuensi item-item mengenai Keberlangsungan Organisasi (Y) dengan skor tertinggi 5 untuk jawaban sangat setuju dan skor terendah 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 100 responden untuk item X1.1 terdapat 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 28%, yang menyatakan netral sebanyak 70 responden atau 70%, dan sebanyak 2 responden atau 2% menyatakan tidak setuju. Untuk item X1.2 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 26%, yang menyatakan netral sebanyak 74 responden atau 74%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Selanjutnya item X1.3 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 34%, yang menyatakan netral sebanyak 66 responden atau 66%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Kemudian item X1.4 yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 32%, yang menyatakan netral sebanyak 68 responden atau 68%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Untuk item X1.5 sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden atau

50% menyatakan setuju, sebanyak 50 responden atau 50% menyatakan netral, dan sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju.

#### 4.7 Uji Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov Smirnov Test*. Hasil pengujian ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76280160
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.196
	Negative	-.105
Test Statistic		.196
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang tersaji pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk model regresi yang akan diteliti telah terpenuhi, hal tersebut ditunjukkan oleh *Sig.* sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05.

#### 4.8 Uji Asumsi Multikolinearitas

Tujuan dari dilakukannya uji multikolinearitas ialah untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Dikatakan bahwa terdapat korelasi antar variabel bebas jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 serta jika nilai VIF lebih dari 10 maka nilai tersebut menjadi indikator adanya multikolinearitas.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Asumsi Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0,756	1,322
X2	0,756	1,322

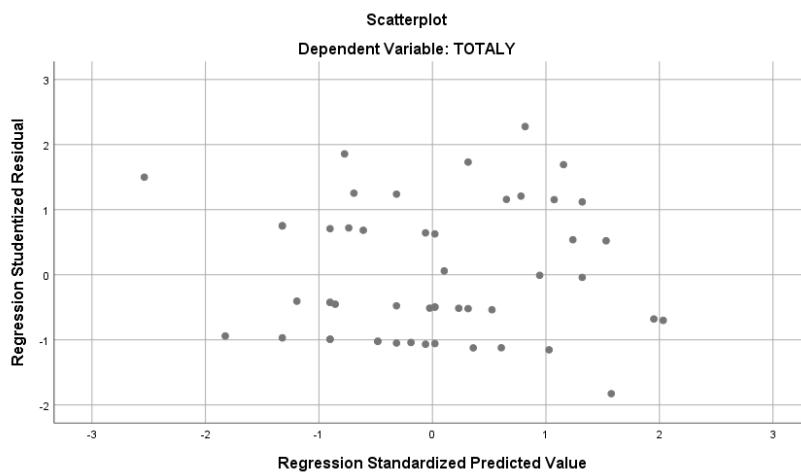
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi yang akan dibentuk, dikarenakan seluruh variabel bebas yang dilibatkan kedalam model regresi memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

#### 4.9 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatter plot* sebagai metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Metode tersebut dapat dilakukan dengan cara memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Jika titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Pada grafik *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang akan dibentuk telah terbebas dari heteroskedastisitas. Berdasarkan terpenuhinya seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat, sehingga dapat diinterpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

#### 4.10 Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Keberlangsungan Organisasi

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan  
 X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja  
 e = Faktor residual

**Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.266	3.341		6.066	.000
	X1	.035	.089	.067	.399	.692
	X2	.048	.177	.045	.269	.789

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Keberlangsungan Organisasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,266 + 0,035 X_1 + 0,048 X_2 + e$$

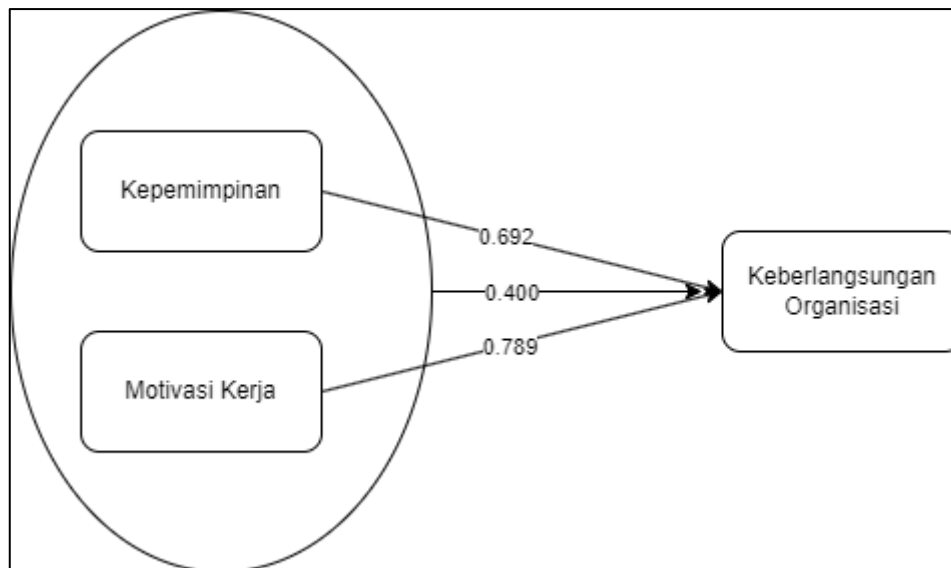
Berdasarkan persamaan di atas, diketahui bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif, dimana semakin tinggi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja akan meningkatkan Keberlangsungan Organisasi.

Secara statistik, nilai-nilai dalam persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 20,266 menunjukkan skor untuk Keberlangsungan Organisasi jika Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Kepemimpinan sebesar 0,035 dengan koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan skor pada Kepemimpinan diprediksikan akan meningkatkan skor Keberlangsungan Organisasi sebesar 0,035 dengan asumsi Motivasi Kerja bernilai konstan.
2. Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,048 dengan koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan skor pada Motivasi Kerja diprediksikan akan meningkatkan skor Keberlangsungan Organisasi sebesar 0,048 dengan asumsi Kepemimpinan bernilai konstan.

#### 4.11 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Uji t ini, untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Keberlangsungan Organisasi secara parsial dapat diketahui menggunakan uji t. Bila probabilitas  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, bila probabilitas  $p \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

**Gambar 3. Model Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 10. Uji t Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keberlangsungan Organisasi**

Model	t-hitung	t-tabel	Keputusan	Kesimpulan
X1 → Y	2,887	1,299	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,887) >  $t_{tabel}$  (1,299) sehingga  $H_0$  ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$  yang berarti bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y).

**Tabel 7. Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keberlangsungan Organisasi**

Model	t-hitung	t-tabel	Keputusan	Kesimpulan
X2 → Y	3,179	1,299	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,179) >  $t_{tabel}$  (1,299) sehingga  $H_0$  ditolak, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$  yang berarti bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y).

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600a	.400	.400	2.20321

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,400 yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel

terikatnya atau dengan kata lain Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 40% terhadap Keberlangsungan Organisasi ( $Y$ ), sedangkan  $(1-R^2)$  60% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi sebesar 40% berada pada interval 40%–60% dengan tingkat pengaruh sedang. Dengan demikian, Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh sedang terhadap Keberlangsungan Organisasi ( $Y$ ).

#### 4.12 Pembahasan

Pembahasan hasil analisis ini bertujuan untuk mengetahui konsep setiap variabel yang dijadikan acuan penelitian. Menurut data penelitian yang telah dilakukan dan diolah, maka dapat diperoleh pembahasan dari masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Keberlangsungan Organisasi ( $Y$ ). Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Efendi, 2014). Kepemimpinan yang efektif memiliki manfaat yang signifikan dalam konteks keberlangsungan organisasi. Dalam bidang keberlangsungan organisasi, kepemimpinan yang kuat dapat memberikan arah strategis yang tepat untuk mengatasi tantangan yang kompleks, mengembangkan inisiatif berkelanjutan, dan memastikan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Selain itu, kepemimpinan yang peduli terhadap keberlangsungan juga dapat menciptakan budaya organisasi yang memprioritaskan tanggung jawab sosial dan lingkungan, sehingga meningkatkan reputasi dan citra perusahaan (Marquis & Tilcsik, 2013). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, besarnya nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden mengenai Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 3,77 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4$ – $4,2$  yang berada dalam kategori tinggi yang bermakna bahwa rata-rata responden merasa Kepemimpinan cukup baik/mendukung. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nicholson & Kurucz, (2019); Syahda & Handoyo, (2022); Fry & Egel, (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan organisasi.

Kepemimpinan dalam POKDARWIS Gubugklakah telah menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dapat memberikan arah strategis, mengembangkan inisiatif berkelanjutan, dan memastikan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. (Smith & Thomas, 2023) juga mengemukakan kepemimpinan yang efektif juga dapat menciptakan budaya organisasi yang memprioritaskan tanggung jawab sosial dan

lingkungan, sehingga meningkatkan reputasi dan citra organisasi. Dalam konteks keberlanjutan organisasi, kepemimpinan yang kuat mampu memberikan dorongan untuk inovasi dan pengenalan wisata daerah. Kepemimpinan yang kuat juga dapat membangun kerjasama yang erat di antara anggota organisasi, sehingga menciptakan sinergi yang positif untuk mencapai tujuan bersama (Holubčik et al., 2023; Khan et al., 2020).

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Diperlukan sikap mental karyawan yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Menurut (Sari et al., 2020) motivasi kerja merupakan sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, besarnya nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden mengenai Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,64 yang teletak pada interval kelas  $> 3,4-4,2$  yang berada dalam kategori tinggi yang bermakna bahwa rata-rata responden merasa Motivasi Kerja cukup baik/mendukung. Penelitian ini selaras dengan penelitian Grunert et al., (2014) dan Prasetyo et al., (2021); yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan organisasi.

Motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan POKDARWIS. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi di antara anggota organisasi memberikan dorongan yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Anggota yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi dengan ide-ide baru yang inovatif (Brown & Williams, 2023). Hal ini juga selaras dengan yang dikemukakan oleh motivasi kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga mendorong kontribusi proaktif terhadap inovasi dan pertumbuhan organisasi. Karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberlanjutan organisasi.

Keberlanjutan dalam manajemen proses bisnis merupakan faktor kunci yang terkait dengan keberhasilan perusahaan Lelliezza et al., (2019); Lellyzia, (2018). Jumawan et al., (2023) menjelaskan bahwa keberlanjutan suatu organisasi erat kaitannya dengan pengelolaan yang efektif, motivasi dan kompetensi yang kuat dari para anggota organisasi. Organisasi yang produktif dan berkelanjutan biasanya memiliki pemimpin yang mampu memimpin tim, memberikan arahan yang jelas dan menunjukkan kepercayaan kepada anggota tim. Motivasi juga merupakan faktor kunci dalam hal produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras dan

menghasilkan hasil yang lebih baik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, besarnya nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden mengenai Keberlangsungan Organisasi (Y) sebesar 3,33 yang berada dalam kategori sedang yang bermakna bahwa rata-rata responden merasa Keberlangsungan Organisasi yang baik/mendukung. Menurut Kulkarni (2015) pemimpin yang berkelanjutan dan efektif perlu memiliki seperangkat nilai yang menjadi standar bagaimana mereka mencapai visinya.

Keberlanjutan organisasi dalam konteks POKDARWIS tidak hanya tergantung pada kepemimpinan dan motivasi kerja, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya dengan efektif dan memotivasi anggotanya secara berkelanjutan akan lebih mudah mencapai keberlanjutan (Taylor & Lee, 2023); (Rakhmawati et al., 2023). Penelitian Johnson & Miller, (2023) juga menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi erat kaitannya dengan pengelolaan yang efektif dan kompetensi yang kuat dari anggota organisasi. Organisasi yang memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas dan menunjukkan kepercayaan kepada timnya akan lebih mudah mencapai keberlanjutan .

## **5. Kesimpulan Dan Saran**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi keberlangsungan Organisasi Kelompok Sadar Wisata Gubugklakah di Kabupaten Malang. Semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula dampaknya terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Baik kepemimpinan maupun motivasi kerja secara individu dan simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Penelitian ini melibatkan 100 responden dari POKDARWIS Gubugklakah, Kabupaten Malang, sehingga hasilnya mungkin tidak representatif untuk menggambarkan seluruh POKDARWIS di Indonesia. Penggunaan survei online sebagai satu-satunya alat pengumpulan data mungkin tidak mencakup variasi respon yang mendalam, karena responden mungkin memberikan jawaban yang kurang akurat atau terburu-buru. Penelitian ini hanya fokus pada dua variabel utama, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, meskipun banyak faktor lain seperti budaya organisasi dan dukungan eksternal yang mungkin juga berpengaruh. Dilakukan dalam waktu singkat, penelitian ini mungkin tidak menggambarkan perubahan jangka panjang, terutama setelah pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian ini dilakukan di lokasi spesifik yang mungkin memiliki kondisi dan karakteristik unik yang tidak sama dengan POKDARWIS di daerah lain.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah diharapkan untuk pihak Kelompok Sadar Wisata Gubugklakah dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dari ketua

Kelompok Sadar Wisata Gubugklakah dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan dan sejenisnya supaya dapat memperkuat keberlangsungan organisasi Kelompok Sadar Wisata Gubugklakah dalam mengikuti perkembangan zaman. Selain itu, diharapkan untuk pihak Kelompok Sadar Wisata Gubugklakah dapat meningkatkan motivasi kerja anggota Kelompok Sadar Wisata Gubugklakah dengan memberikan reward bagi anggota supaya lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak POKDARWIS dari berbagai daerah di Indonesia agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Metode pengumpulan data yang beragam, seperti wawancara mendalam, observasi, dan FGD, dapat digunakan untuk mendapatkan data yang lebih kaya. Menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, dukungan pemerintah, kondisi ekonomi lokal, teknologi, dan inovasi juga penting. Penelitian longitudinal yang memantau perkembangan POKDARWIS dalam jangka waktu panjang dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika dan perubahan yang terjadi. Penelitian kualitatif diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja secara mendalam. Kolaborasi dengan akademisi, praktisi pariwisata, dan pemerintah daerah akan memberikan perspektif yang lebih luas dan dukungan strategis. Eksplorasi peran teknologi dan media sosial dalam mendukung keberlangsungan POKDARWIS juga penting, mengingat peran teknologi dalam promosi dan pengelolaan pariwisata semakin signifikan.

## 6. Daftar Pustaka

- Anak Agung Dwi Widyani, Ni Luh Karang Sri Maryani, & Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. (2019). Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 112–124. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1717>
- Brown, L., & Williams, R. (2023). Employee Motivation and Organizational Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 789–807.
- Ersanko Pratiwi, E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1).
- Fry, L. W., & Egel, E. (2021). Global leadership for sustainability. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su13116360>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit UNDIP.
- Grunert, K. G., Hieke, S., & Wills, J. (2014). Sustainability labels on food products: Consumer motivation, understanding and use. *Food Policy*.

- <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2013.12.001>
- Holubčík, M., Soviar, J., & Lendel, V. (2023). Through Synergy in Cooperation towards Sustainable Business Strategy Management. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010525>
- Johnson, K., & Miller, D. (2023). Organizational Sustainability: The Impact of Leadership and Motivation. *Journal of Business Research*, 92(1), 456–470.
- Jumawan, J., Sawitri, N. N., & Supardi, S. (2023). Productivity and sustainability organization: Leadership, motivation, competence. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 906–917.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Laub, J. A. (1999). Assessing the servant organization; Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) model. *Dissertation Abstracts International*, 60(2), 308A (UMI No. 9921922). <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1877042814020023%5Cnhttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815031535%5Cnhttp://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1877042815003511%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.044%5Cnwww.s>
- Lestari, L. Y., & Adji, W. H. (2023). Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung 85-100. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 85–100. <https://mail.jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/3815>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mardalis. (2008). *Metodologi Peneitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Marquis, C., & Tilcsik, A. (2013). Imprinting: Toward a Multilevel Theory. *Academy of Management Annals*, 7(1). <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.766076>
- Murtadlo, K. (2015). Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility terhadap Citra Perusahaan Pt Tirta Investama Keboncandi Pada Masyarakat Desa Jeladri Winongan Pasuruan. *Sketsa Bisnis*. <https://doi.org/10.35891/jsb.v1i1.19>
- Nicholson, J., & Kurucz, E. (2019). Relational Leadership for Sustainability: Building an Ethical Framework from the Moral Theory of ‘Ethics of Care.’ *Journal of Business Ethics*, 156(1). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3593-4>
- Nuraeni, & Anik Muilah. (2019). Pengaruh Tipe Industri, Profitabilitas dan Kinerja

- Lingkungan Terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting. *SKETSA BISNIS*.  
<https://doi.org/10.35891/jsb.v6i1.1634>
- Nuraeni, & Rakhmawati, A. (2016). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan Food and Beverage yang Listing di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013. *Jurnal Heritage*, 4(1).
- Phutry Lelliezza, Ali Musadeq, & Arik Prasetya. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Karakter Wirausaha Terhadap Intensi Berwirausaha Dengan Motivasi Usaha Sebagai Intervening. *SKETSA BISNIS*, 6(2).  
<https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1776>
- Phutry Lellyzia. (2018). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Karakter Wirausaha Terhadap Motivasi Usaha. *SKETSA BISNIS*, 5(2).  
<https://doi.org/10.35891/jsb.v5i2.1590>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rakhmawati, A., Kusumawati, A., Rahardjo, K., & Muhammad, N. (2020). The role of government regulation on sustainable business and its influences on performance of medium-sized enterprises. *Journal of Sustainability Science and Management*, 15(2), 162–178.
- Rakhmawati, A., Rahardjo, K., & Prakasa, Y. (2023). Dampak Kondisi Sosial Ekonomi, Respon Kebijakan Pemerintah Dan Pengaruhnya Terhadap Keberlanjutan Ukm Dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis*, 7(2).  
<https://jurnal.asmtb.ac.id/index.php/jsab/article/view/352>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba empat.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Prenhallindo.
- Santoso, S., Minanda, R., Swastantomo, R., Kusnadi, K., & Syarifah, L. (2022). Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Operasional. *SKETSA BISNIS*, 9(1).  
<https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3139>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Smith, J. A., & Thomas, K. (2023). Leadership and Sustainability in Tourism Organizations. ,. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(2), 198–214.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Syahda, F. R., & Handoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Regulasi Emosi terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja yang Terdampak Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1). <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.31704>
- Taylor, S., & Lee, H. (2023). Motivation and Employee Performance in Sustainable Organizations. *Sustainability Journal*, 15(1), 123–135.
- Weaver, D. B., & Lawton, L. J. (2014). *Tourism Management (5th ed.)*. Wiley.
- Yeoman, J. (2001). Ecotourism and Sustainable Development. Who Owns Paradise? *Tourism Management*, 22(2). [https://doi.org/10.1016/s0261-5177\(00\)00045-5](https://doi.org/10.1016/s0261-5177(00)00045-5)
- Yuwono, W., & Sonata, V. (2023). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Utang, CSR, Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Aneka Industri. *SKETSA BISNIS*, 10(2). <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/4502>
- Yuwono, W., & Wiwi, J. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Konsumen untuk Melakukan Pembelian Online di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 2207–2220.