

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja di Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas

Bintang Putra Fauzi¹, Alfato Yusnar Kharismasyah², Suyoto³, Maulida Nurul Innayah⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Purwokerto
alfatoyusnarkharismasyah@ump.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Democratic Leadership, Motivation, and Work-life Balance on Employee Performance at Purbasari Pancuran Mas Educational Tourism Park. Data were obtained from 108 respondents through questionnaires, and processed with the help of Smart PLS and multiple linear regression analysis. The research findings prove that democratic leadership and work-life balance positively and significantly impact employee performance. However, motivation has no significant effect on performance. This study reveals the importance of leadership style and work-life balance in improving employee performance, while motivation due to other unidentified factors. The company is advised to strengthen the implementation of democratic leadership and programs supporting work-life balance, while reevaluating its approach to employee motivation to identify other factors that may affect performance.

Keywords: Democratic Leadership, Motivation, Work-Life Balance, Employee Performance.

ABSTRAK

Kajian ini tujuannya untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Data diperoleh dari 108 responden melalui kuesioner, dan diproses dengan bantuan *Smart PLS*. Temuan penelitian membuktikan bahwasanya kepemimpinan demokratis serta *work-life balance* berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja. Kajian ini mengungkapkan pentingnya gaya kepemimpinan serta keseimbangan kerja-hidup dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara motivasi disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak teridentifikasi dalam penelitian. Perusahaan disarankan untuk memperkuat implementasi gaya kepemimpinan demokratis dan program-program yang mendukung *work-life balance*, sambil mengevaluasi kembali pendekatan terhadap motivasi karyawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri pariwisata dapat dilihat sebagai tolok ukur pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang yang memiliki kekayaan SDA (Ahmad, 2022). Salah satu aspek penting dari ekonomi sektor jasa yang memiliki potensi untuk memacu pertumbuhan ekonomi di berbagai negara di dunia adalah industri pariwisata. Berkembangnya industri pariwisata dianggap mampu menunjang dan mempercepat pertumbuhan ekonomi (Yakup & Haryanto, 2021).

Di Indonesia, sektor pariwisata menjadi salah satu alternatif yang dipilih untuk mendongkrak perekonomian nasional, terutama setelah sektor industri dan perdagangan mengalami penurunan (Purwanto dkk., 2022). Sektor pariwisata nasional memiliki peran yang semakin signifikan, terlihat dari kemajuan dan kontribusinya dalam menghasilkan devisa, meningkatkan pendapatan serta pembangunan daerah, menarik investasi, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong pengembangan usaha yang tersebar di berbagai wilayah (Sa'adah dkk, 2023). Agar pembangunan pariwisata dapat berjalan secara berkelanjutan, diperlukan perencanaan yang terstruktur serta dukungan penuh dari pemerintah, termasuk langkah-langkah untuk melestarikan keaslian destinasi wisata dan menyediakan fasilitas yang mampu menarik minat wisatawan.

Berdasarkan artikel yang dimuat pada Detik.com (2024), dari awal 2024 tidak ada lagi tempat wisata yang diserbu pengunjung yang lama terkungkung di rumah pasca Covid-19. Sektor pariwisata di Indonesia juga dinilai kurang inovasi baik dari segi external maupun internal, dimana karyawan berperan penting dalam proses inovasi (Kompas.com, 2024) Kabupaten Purbalingga memiliki salah satu objek wisata yaitu Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas yang beralamat di Desa Purbayasa, Kecamatan Padamara. Awal pembangunan taman wisata ini dimulai tahun 1933 oleh bapak H. Sarimun Budi Purwanto. Motivasi awal pembangunan wisata ini adalah hobi memelihara ikan air tawar dan kecintaan pemilik terhadap taman pendidikan. Objek wisata ini diresmikan pada 4 Juni 2001 oleh Bupati Purbalingga Bapak Triyono Budi S.

Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas berperan penting dalam mendukung sektor pariwisata Indonesia melalui penyediaan destinasi edukatif dan rekreatif yang menarik bagi wisatawan lokal maupun mancanegara. Sebagai salah satu daya tarik wisata di daerah, taman wisata ini tidak hanya meningkatkan kunjungan wisata tetapi juga berkontribusi pada peningkatan pendapatan daerah melalui sektor pariwisata. Selain itu, keberadaannya membantu menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar.

Pembangunan di Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas mengalami perkembangan cukup signifikan, ini dibuktikan dengan adanya perluasan atraksi wisata Taman Wisata Edukasi Purbasari Pancuran Mas, yang saat ini terdiri dari : *River World*, *Planet Aquarium Toyoshuka*, Taman Burung, Kolam Renang *Waterboom*, Wisata Air

Telaga Fulus, Konservasi Rusa, Kebun Buah Naga, Diorama Satwa, 3D Movie, dan Taman Bermain. Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas juga menyediakan sewa Aula untuk acara Pernikahan, Perpisahan dan lain sebagainya. Akan tetapi pembangunan sektor operasional haruslah dibarengi dengan kualitas SDM yang baik. Terutama dalam memaksimalkan kinerja dari para karyawannya.

Kinerja berfungsi sebagai pengukur bisnis. Kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja diukur dari kinerja perusahaannya. Alasannya adalah karena peran karyawan adalah menggerakkan kegiatan operasional dan mengimplementasikan strategi perusahaan. Sumber daya pertama dan paling berharga bagi bisnis adalah tenaga kerjanya. Oleh karena itu, karyawan harus dapat melakukan tugas seefisien mungkin untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, yang kemudian akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Untuk memastikan bahwa bisnis dapat terus eksis dan mempertahankan kualitasnya, karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik. (Martina & Handayani, 2023).

Meskipun Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas telah menunjukkan perkembangan yang signifikan dari sisi pembangunan fasilitas dan atraksi wisata, kinerja karyawan yang kurang optimal dapat menjadi hambatan dalam mendukung operasional serta daya saing destinasi wisata ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan divisi SDM Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas, didapati suatu permasalahan dimana kinerja karyawan dinilai tidak stabil atau mengalami naik turun dalam suatu periode. Kinerja yang rendah pada karyawan dapat berdampak pada pelayanan yang tidak maksimal kepada pengunjung, menghambat implementasi strategi inovasi (Sa'adah dkk, 2023). Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, keseimbangan kerja-hidup, serta sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, guna memastikan kelangsungan dan kualitas layanan taman wisata tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas.

Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas menerapkan kepemimpinan demokratis, di mana keputusan diambil secara kolektif dengan melibatkan semua karyawan. Kebijakan mereka bersifat terbuka dan transparan terhadap masyarakat sekitar terkait rencana pengembangan, pendanaan, dan peraturan. Kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada pengelolaan wisata tetapi juga pada kesejahteraan karyawan dan masyarakat, menciptakan manfaat jangka panjang bagi semua pihak. Hal ini menarik untuk diteliti apakah kepemimpinan tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan di objek wisata tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Martina & Handayani, 2023 ; Bintari, 2023; Zunaidi, 2023 ; Dude et al, 2022 ; Peny, 2023 ; Ferils & Utami, 2022

; Sari et al, 2020 ; Cailier 2020). Namun penelitian lain ; (Jaya & Risnawati 2023 ; Retnaningtyas et al, 2022 ; Cen, 2023) menunjukkan adanya kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kepemimpinan yang demokratis.

Di Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas, karyawan tetap termotivasi untuk melakukan tugas di luar *jobdesk* mereka. Mereka mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru melalui pengalaman kerja. Motivasi ini menunjukkan bagaimana berbagai kepentingan dan tujuan dapat terjalin dalam pengelolaan destinasi wisata, mempengaruhi keputusan dan tindakan setiap pihak. Hal ini berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas sebagai destinasi wisata yang populer dan bermanfaat. Suatu elemen yang paling penting dalam memotivasi seseorang untuk berprestasi di tempat kerja adalah motivasi. Sikap dan nilai yang memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan pribadi mereka dikenal sebagai motivasi. Keyakinan dan sikap ini adalah kekuatan tak terlihat yang memiliki kemampuan untuk memotivasi orang untuk bertindak dengan cara-cara yang memajukan tujuan mereka (Fransiska & Tupti, 2020). Jika para eksekutif bisnis menganggap serius masalah kinerja karyawan, maka motivasi karyawan akan tercapai. Seperangkat pedoman ataupun kebijakan yang ditetapkan oleh bisnis dapat membantu menjaga kinerja karyawan (Pratiwi & Manafe, 2022).

Kinerja karyawan telah terbukti secara positif serta signifikan dipengaruhi oleh motivasi dalam sejumlah penelitian sebelumnya (Zunaidi, 2023; Arfandi & Kasran, 2023; Purwoko, 2023; Lestari & Martadiani, 2021; Gorang et al, 2022; Ferils & utami, 2022; Chien et al., 2020). Namun penelitian lain: (Fransiska & Tupti, 2020; Sari et al, 2020; Hidayat, 2021) menemukan bahwa motivasi tidak berdampak terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari adalah *work-life balance*. Perilaku keseimbangan dunia kerja di Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas terlihat dari beberapa aspek yang mempengaruhi pekerja. Pengaturan jam kerja yang fleksibel dan adil menghindari kelelahan dan memastikan waktu istirahat serta kegiatan pribadi yang cukup. Selain itu, karyawan mendapat kesempatan menghabiskan waktu bersama keluarga di tempat kerja secara gratis. Upaya ini menunjukkan komitmen guna menyeimbangkan antara kewajiban dalam kehidupan pribadi serta kehidupan profesional seseorang, sehingga menarik untuk diteliti terkait bagaimana *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* juga kerap dikenal sebagai manajemen yang seimbang serta harmonis diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwasanya *work-life balance* berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan (Martina & Handayani , 2023; Elizabeth Anabella Martina Bintari , 2023 ; Arfandi & Kasran , 2023 ; Mardiani & Widiyanto, 2021 ; Badrianto & Ekhsan, 2021 ; Lukmiati et al, 2020 ; Minarika et al, 2020 ;

Arifin & Muharto, 2022 ; Kurniasari & Bahjatullah, 2022 ; Basyah et al., 2024). Namun penelitian lain ; (Saifullah , 2020 ; Kembuan et al, 2021) menemukan bahwasanya *work-life balance* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan literatur gap yang berasal dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda beda tersebut, diperlukan penelitian baru untuk mengkaji bagaimana Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan *Work-life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian berikut merupakan pengembangan dari Martina & Handayani (2023) dengan menambahkan variabel Motivasi sebagai pengembangan. Peneliti juga menggunakan karyawan objek wisata, yaitu pada objek wisata Purbasari Pancuran Mas, sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan uraian di atas dengan berbagai perbedaan dalam temuan penelitian sebelumnya, penulis ingin mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan demokratis, motivasi, dan *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian terdahulu, Taman Wisata Edukasi Purbasari Pancuran Mas akan menjadi lokasi studi ini.

METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya berisi data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian.

Kepemimpinan demokratis, motivasi, serta *work-life balance* merupakan subjek dari studi ini. Namun, Wisata Edukasi Purbasari Pancuran Mas menjadi fokus studi berikut. Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, itu variabel *dependent* (terikat) serta variabel *independent* (bebas). Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) serta variabel serta variabel independen dalam kajian berikut yakni Kepemimpinan Demokratis (X1) , Motivasi (X2) dan *Work-life Balance* (X3).

Skala Likert digunakan untuk pengukuran, yang memanfaatkan indikator variabel yang disajikan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan pada item kuesioner (Sugiyono, 2019). Kinerja karyawan diukur dengan indikator dari Robbins & Coulter (2016:260) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kepemimpinan demokratis diukur menggunakan indikator dari Lippit & White (1939) meliputi kebijakan disusun bersama, menghargai potensi karyawannya, mendengar dan menerima pendapat, saran dan kritik dari karyawannya, menjalin kerja sama dengan karyawan. Motivasi dinilai menggunakan indikator dari Hasibuan (2017:145) yang mencakup kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Lalu, *work-life balance*

diukur menggunakan indikator dari Mc Donald dkk. (2001) yang meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Penelitian bertujuan agar temuannya dapat diterapkan secara luas pada seluruh populasi, sehingga diperlukan keterwakilan yang akurat mengenai karakteristik populasi dalam sampel (Sugiyono, 2019). Kuesioner diberikan kepada responden agar bisa diisi untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah ditulis sebelumnya akan digunakan untuk mengumpulkan data terkait. Pemrosesan data akan menangani survei yang telah diisi dan dikumpulkan. Untuk memberikan data bagi kajian ini, data yang telah diproses akan diperiksa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian ini menggunakan sampel *non probability sampling*, dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh atau sensus (Ghozali, 2014). Penelitian ini menjadikan seluruh populasi karyawan tetap Purbasari Pancuran Mas sebanyak 108 karyawan sebagai sampel.

Pengolahan data pada penelitian ini dikerjakan dengan perangkat lunak *SmartPLS 3.0*. Pengujian yang dilaksanakan ialah *Outer Model* dan *Inner Model*, dalam analisis *outer model* ada uji validitas dan uji reliabilitas, dan untuk uji validitas itu ada uji *convergen validity* dan *discriminant validity*, dalam uji *covergen validity* ada uji *loading factor* atau uji *AVE*, dan untuk uji *discriminant validity* ada uji *fornell lacker criterion*(HTMT) atau menggunakan *cross loading*. Untuk uji realibilitas yaitu ada uji *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Dalam uji *Inner Model* yaitu ada *R Square*, *Model Fit*, Koefisien Jalur, *Bootstraping* uji hipotesis dan *Predictive Relevance* (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Loading

Tabel 1 menunjukkan nilai *outer loading* dari setiap indikator dalam penelitian ini. Nilai *outer loading* digunakan untuk mengevaluasi validitas indikator, di mana nilai di atas 0,6 dianggap memenuhi kriteria validitas (Ghozali, 2014). Tabel 1 membantu memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel dengan baik.

Tabel 1. Uji Validitas: *Outer Loading*

	Kepemimpinan Demokratis	Kinerja	Motivasi	<i>Work-Life Balance</i>
X1.1	0,914			
X1.2	0,907			
X1.3	0,914			
X1.4	0,776			
X1.5	0,617			

X1.6	0,769			
X1.7	0,672			
Y1		0,758		
Y2		0,806		
Y3		0,779		
Y4		0,850		
Y5		0,704		
Y6		0,837		
Y7		0,681		
x2.1			0,735	
x2.2			0,745	
x2.3			0,731	
x2.4			0,698	
x2.5			0,749	
x2.6			0,654	
x2.7			0,719	
x2.8			0,684	
x3.1				0,764
x3.2				0,796
x3.3				0,882
x3.4				0,894
x3.5				0,888
x3.6				0,895
x3.7				0,900
x3.8				0,872

Sumber: SmartPLS3.0

Berdasarkan hasil analisis menggunakan model pengukuran, seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2014). Nilai *loading factor* di atas 0,6 menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara akurat.

Validitas Convergent

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana nilai AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel mampu merepresentasikan variabel tersebut secara baik (Ghozali, 2014). Hasil ini memastikan bahwa setiap konstruk memiliki korelasi tinggi dengan indikatornya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Demokratis	0,911	0,926	0,646
Kinerja	0,890	0,913	0,602
Motivasi	0,868	0,893	0,511
<i>Work-Life Balance</i>	0,950	0,959	0,744

Sumber: SmartPLS3.0

Angka *Convergent Validity* bisa ditelaah berlandaskan angka *Average Variance Extracted* dimana masing-masing konstruk seharusnya diatas >0,5. Berlandaskan Fomell serta Lacker (1981) mengemukakan bahwasannya skor *AVE* diperkenankan <0,5 semasa angka *Composite Reability* di >0,6 yang mana dapat terlihat di tabel 2. Berdasarkan tabel diatas nilai AVE memenuhi kriteria Validitas Konvergent dengan nilai diatas >0,5.

Discriminant Validity

Untuk menentukan apakah pengertian variabel laten berbeda dengan variabel lainnya, *discriminant validity* digunakan. Jika nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih tinggi daripada nilai korelasinya dengan konstruk lain, maka model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Menurut Gold dkk. (2001), *Heterotrait Monotrait Ratio of Correlation (HTMT)* memiliki tingkat sensitivitas yang tinggi dibandingkan dengan *cross loading* dan *fomell and larker criterion*. Berdasarkan *Discriminant Validity*, sebuah variabel dikatakan valid apabila nilai HTMT lebih kecil dari 0,9. Berikut ini ialah perolehan uji HTMT :

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

	Kepemimpinan Demokratis	Kinerja	Motivasi	<i>Work-Life Balance</i>
Kepemimpinan Demokratis	0,803			
Kinerja	0,297	0,776		
Motivasi	0,349	0,238	0,715	

Work-Life Balance	0,046	0,482	0,162	0,863
-------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: SmartPLS3.0

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa pengujian *Discriminant Validity* menggunakan *HTMT* memiliki nilai kurang dari 0,9 yang artinya pengujian dianggap valid.

Uji *Composite Reliability*

Memeriksa angka reliabilitas komposit ialah langkah selanjutnya untuk memastikan tidak ada masalah dengan pengukuran reliabilitas. Berikut ditunjukkan guna menilai uji *undimensionalitas* ataupun *outer model*. Seperti yang ditunjukkan oleh tabel *output* di bawah, nilai batas untuk pengukuran ini adalah reliabilitas komposit > 0,7.

Tabel 4. Tabel *Composite Reability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Demokratis	0,911	0,926	0,646
Kinerja	0,890	0,913	0,602
Motivasi	0,868	0,893	0,511
<i>Work-Life Balance</i>	0,950	0,959	0,744

Sumber: SmartPLS3.0

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis uji R Square pada penelitian ini. Nilai R Square digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian ini. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja	0,313	0,293

Sumber: SmartPLS3.0

Temuan studi ini membuktikan bahwasanya angka *R Square Adjusted* sebesar 0,293 yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan sebesar 29,3% dalam menjelaskan variabel kinerja berdasarkan variabel independen yang diuji seperti kepemimpinan demokratis, motivasi, serta *work-life balance* pada model penelitian. Nilai *R Square Adjusted* tersebut membuktikan bahwasanya terdapat 71% faktor-faktor lainnya yang mungkin berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, namun belum teridentifikasi atau dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Goodness of Fit

Tabel 6 yang menunjukkan hasil uji *Goodness of Fit* (GoF) dalam penelitian ini. Uji ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model penelitian mampu merepresentasikan data secara keseluruhan. Nilai GoF yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik dengan data yang dianalisis.

Tabel 6. Tabel *Composite Reability*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,122	0,122
d_ULS	6,930	6,930
D_G	218,326	218,246
Chi-Square	9619,340	9619,340
NFI	0,168	0,168

Sumber: SmartPLS3.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya skor *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sejumlah 0,122 yang melebihi ambang batas 0,10. Nilai SRMR yang lebih besar dari 0,10 ini menunjukkan bahwasanya model penelitian ini belum sesuai dengan data yang tersedia. Artinya, terdapat ketidaksesuaian antara model teoretis yang dihipotesiskan dengan data empiris, sehingga model ini mungkin memerlukan perbaikan atau penyesuaian lebih lanjut untuk meningkatkan kecocokannya.

F Square

Hasil uji F-square dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen bervariasi. Menurut Ghazali dan Latan (2015), nilai-nilai ini mengindikasikan perbedaan tingkat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji *F Square*

	Kinerja
Kepemimpinan Demokratis	0.080
Motivasi	0.007
<i>Work-Life Balance</i>	0.297

Sumber: SmartPLS3.0

Variabel X1 memiliki nilai F-square sebesar 0,080, yang tergolong rendah, sehingga kontribusinya terhadap variabel dependen relatif kecil. Variabel X2 menunjukkan nilai F-square sebesar 0,007, yang masuk kategori lemah, menandakan pengaruhnya terhadap variabel dependen tidak signifikan. Sementara itu, variabel X3

memiliki nilai F-square sebesar 0,297, yang tergolong sedang, sehingga kontribusinya lebih signifikan dibandingkan kedua variabel lainnya.

Path Coefficients

Pengujian *path coefficients* atau uji hipotesis dilakukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, dengan asumsi dampak signifikan jika T-statistik > 1,960 dan $P < 0,05$. Hasil pada Tabel 8 menunjukkan koefisien jalur (β) positif dan pengaruh dari masing-masing variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Demokratis - > Kinerja	0,250	0,253	0,089	2,798	0,003
Motivasi -> Kinerja	0,077	0,129	0,117	0,657	0,256
Work-Life Balance -> Kinerja	0,458	0,441	0,135	3,399	0,000

Sumber: SmartPLS3.0

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang ada pada penelitian ini. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,250$, P values = 0,003) atau H1 diterima. Hasil ini didukung penelitian dari Martina & Handayani (2023), Bintari (2023), Zunaidi (2023), Dude dkk. (2022), Peny (2023), Ferils & Utami (2022), dan Sari dkk. (2020). Selain itu, hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,077$, P values = 0,256) atau H2 ditolak. Temuan tersebut berseberangan dengan temuan dari Zunaidi (2023), Arfandi & Kasran (2023), Purwoko (2023), Lestari & Martadiani (2021), Gorang dkk. (2022), Ferils & Utami (2022), dan Chien dkk. (2020), namun sejalan dengan penelitian dari Sari dkk. (2020) dan Hidayat (2021). Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,458$, P values = 0,000) atau H3 diterima. Temuan ini didukung penelitian dari Martina & Handayani (2023), Arfandi & Kasran (2023), Mardiani & Widiyanto (2021), Badrianto & Ekhsan (2021), Lukmiati dkk. (2020), Minarika dkk. (2020), Arifin & Muharto (2022), dan Kurniasari & Bahjatullah (2022).

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan di Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Artinya, kepemimpinan demokratis, termasuk pengawasan supervisi, rasa aman, dan penghargaan yang adil dari perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut juga sejalan dengan teori *Resource Based View Theory* dari Barney (1958) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat didasari dengan dukungan perusahaan terhadap para karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Dengan pendekatan kepemimpinan ini, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga tujuan operasional dan strategis perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Martina & Handayani (2023), Bintari (2023), Zunaidi (2023), Dude dkk. (2022), Peny (2023), Ferils & Utami (2022), dan Sari dkk. (2020) yang mengemukakan kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat memperkuat implementasi kepemimpinan demokratis melalui pelatihan manajerial bagi para pemimpin tim atau supervisor, dengan fokus pada komunikasi efektif dan pengelolaan partisipasi karyawan. Selain itu, forum diskusi rutin, pemberian *feedback* yang konstruktif, serta pengakuan terhadap ide-ide karyawan dapat menjadi langkah nyata untuk mendorong kepemimpinan demokratis. Dengan cara ini, Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas tidak hanya meningkatkan kinerja karyawannya tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan mendukung inovasi dalam pelayanan wisata.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Hasil ini berseberangan dengan temuan dari Zunaidi (2023), Arfandi & Kasran (2023), Purwoko (2023), Lestari & Martadiani (2021), Gorang dkk. (2022), Ferils & Utami (2022), dan Chien dkk. (2020), namun sejalan dengan penelitian dari Sari dkk. (2020) dan Hidayat (2021) yang mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dianggap sebagai faktor penting dalam teori manajemen, dalam konteks perusahaan ini, pengaruhnya terhadap kinerja mungkin terhambat oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, atau tingkat kesejahteraan karyawan. Hal ini juga dapat mengisyaratkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan saat ini kurang efektif dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

Perusahaan dapat mengevaluasi kembali pendekatan motivasi yang diterapkan, misalnya dengan menyesuaikan program penghargaan atau insentif agar lebih relevan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Selain itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti pelatihan keterampilan, hubungan antar karyawan, atau kondisi kerja yang mendukung. Dengan memahami lebih mendalam kebutuhan dan ekspektasi karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi motivasi yang lebih tepat sasaran dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan seberapa baik karyawan dapat membedakan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dianggap mampu meningkatkan tingkat retensi karyawan, mengurangi konflik, dan memperbaiki perilaku organisasi (Martina & Handayani, 2023). Artinya, semakin seimbang *work-life balance*, maka semakin baik juga kinerja mereka. Karyawan yang merasa memiliki cukup waktu untuk memenuhi tanggung jawab pribadi dan menikmati waktu luang cenderung lebih fokus, termotivasi, dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Peningkatan kinerja karyawan tersebut didasarkan dengan adanya dukungan perusahaan terhadap karyawan, hal itu sejalan dengan teori *Resource Based View Theory* yang dikembangkan oleh Barney (1958). Perusahaan yang mendukung *work-life balance* tidak hanya membantu meningkatkan kualitas hidup karyawannya tetapi juga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh Martina & Handayani (2023), Arfandi & Kasran (2023), Mardiani & Widiyanto (2021), Badrianto & Ekhsan (2021), Lukmiati dkk. (2020), Minarika dkk. (2020), Arifin & Muharto (2022), dan Kurniasari & Bahjatullah (2022) yang mengemukakan *work-life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat memperkuat *work-life balance* dengan menerapkan kebijakan yang fleksibel, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan, izin yang lebih mudah diakses untuk kebutuhan pribadi, atau program kerja *hybrid* jika memungkinkan. Selain itu, menyediakan fasilitas pendukung, seperti ruang relaksasi atau program kesejahteraan mental, dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan seimbang. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga menarik tenaga kerja yang berkualitas dan loyal dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, *work-life balance* karyawan terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif. Di sisi lain, penelitian ini menemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja di perusahaan ini.

Secara praktis, Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas disarankan untuk dapat memperkuat implementasi gaya kepemimpinan demokratis dengan memberikan pelatihan kepada pemimpin tim untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan pengelolaan partisipasi karyawan. Selain itu, kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan karyawan, perlu diperkuat guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Di sisi lain, perusahaan juga perlu mengevaluasi ulang strategi motivasi yang diterapkan dengan menggali lebih dalam kebutuhan dan ekspektasi karyawan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data yang digunakan terbatas pada satu lokasi penelitian, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, sehingga ada kemungkinan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan belum teridentifikasi.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa perusahaan di sektor pariwisata lainnya agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, dapat ditambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi, atau pengalaman kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam temuan kuantitatif melalui wawancara atau observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, U. S. (2022). Implementasi Pariwisata terhadap Perekonomian Indonesia. *Al-DYAS*, 1(1), 81–96. <https://doi.org/10.58578/aldyas.v1i1.1319>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>

Asmawati, F., Dinar, K. L., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Fenomena Great Resignation. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 987–1006. <https://doi.org/doi.org/10.70182/JCA.v1i3.67>

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>

Bank Indonesia. (2024). *PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA TRIWULAN I 2024 MENINGKAT*. Bank Indonesia.

Basyah, A., Adam, M., Mukhlis. (2024). *The Influence of Work-Life Balance and Workload on Work Commitment and Its Impact on Employee Performance At Dinas PUPR Pidie. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(3), 6007-6013. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i03.em06>

Caillier, J. G. (2020). *Testing the Influence of Autocratic Leadership, Democratic Leadership, and Public Service Motivation on Citizen Ratings of An Agency Head's Performance. Public Performance & Management Review*. 1–24. doi:10.1080/15309576.2020.1730919

Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digidowiseiso, K. (2023). Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee Performance of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(4), 679–693. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i4.875>

Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). *The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 1(23). doi:10.1080/15332845.2020.1763766

DAHL. R. A. Donocmy and its dicr. New Haven. CT: Yale Universily Prcu. 1989

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

Febrian, W. D., & Alfiyanti, S. (2023). Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Acman: Accounting and Management Journal*, 3(2), 133–145. <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.65>

Febrianti, N. T., Suharto, & Wachyudi. (2020). The Effect of Career Development and

Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2), 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>

FISHKIN. 1. Democracy and &libemlion Nw Haven: Yale Univenily Presr. 1991

Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.

Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4. Universitas Diponegoro: Semarang.

Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada resellers online shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>

Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta

Hermawati, R., Moeins, A., & Suhardi, E. (2023). Organizational citizenship behavior and the impact of organizational commitment and work-life balance with job satisfaction as an intervening variable. *Journal of Entrepreneurship*, 2(January), 54–68. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i1.248>

Jaya, U. A., & Risnawati, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi. *Jurnal Edunomika*, 8(1), 5–24.

Kalliath, T & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*, 14 (3): 323- 327.

K. Lippit, R. And White, RK. 1939. pola perilaku agresif di iklim sosial eksperimental. *Social Psychology Journal*, Vol 10, 271-301

Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). The Influence of Democratic Leadership Styles on Employee Psychological Empowerment: Literature Review. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31.

<https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>

- Martina, E. A., & Handayani, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 1(1), 24–42. <https://doi.org/10.46806/grebuci.v1i1.942>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Australia: Hudson Highland Group. Inc.
- Munir, M. (2022). K. *Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01).
- Muttaqin, A. I., Wardah, Z., & Syafi, I. (2023). Formation of Learning Motivation in Islamic Religious Education Through Ceramah Plus Method and Spiritual Activities (Program for International Student. *Journal of Islamic Education Research*, 4(2), 177–192. <https://doi.org/doi.org/10.35719/jier.v4i2.340>
- Nugraha, D., & Yusnar, A. (2024). Perceived Organizational Support as Mediation of Work Engagement and Self-efficacy on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(2), 136–149. <https://doi.org/10.9734/AJEBA/2024/v24i21230>
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <https://doi.org/dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(April), 792–805.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5675>
- Purwanto, A., Novitasari, D., and Asbari, M. (2022). Tourist satisfaction and performance of tourism industries: How the role of innovative work behaviour, organizational citizenship behaviour? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3 (1), 1-12. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i1.246>
- Putra, B. E., & Rosita, S. (2023). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Masa Pandemi COVID 19. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12 (1), 65-77. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i01.17558>

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management (13 ed)*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah. (2023). Dampak work-life balance karyawan terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5453>
- Sa'adah, Shaleh, K., Arwaty, D., Sukmawati, F., Mulyawan, R. F., Nababan, D. (2023). Implikasi Coronavirus dan Upaya Pemulihan Ekonomi pada Sektor Industri Pariwisata. *JESYA*, 6 (1), 247-257. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.914>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Simarmata, E. A. M. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 1(1), 24–42. <https://doi.org/10.46806/grebuci.v1i1.942>
- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.13>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (1st ed.)*. Alfabeta: Bandung
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Yakup, A. P., & Haryanto, T. (2021). Pengaruh Pariwisata terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Bina Ekonomi*, 23(2), 39–47. <https://doi.org/10.26593/be.v23i2.3266.39-47>
- Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Suzieanna, D., Shah, M., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi. *Sains Insani*, 5(2), 65–74.