

## PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA WISATA ALAM DI BUKIT SAMPALAN ASRI KABUPATEN CIAMIS

Wulan Fitrianiingsih<sup>1</sup>, Herdiyanti<sup>2</sup>, Yudi Setia Rachmanda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Cipasung Tasikmalaya, Jl. Borolong Ciawi-Singaparna, Jawa Barat, Indonesia

Email: [wulllanfitrianiingsih23@gmail.com](mailto:wulllanfitrianiingsih23@gmail.com)

### Article History

Received: 23-10-2025

Revision: 09-11-2025

Accepted: 12-11-2025

Published: 30-11-2025

**Abstract.** This study aims to determine the influence of competence and job satisfaction on the performance of nature tourism managers at the Bukit Sampalan Asri in Ciamis regency. The approach used in this study was a quantitative method, with data collection conducted through a questionnaire distributed to 30 respondents. This study used SPSS version 27 as the analysis tool. The results showed that competence had a positive and significant effect on performance, while job satisfaction had no effect. This finding suggests that in the context of Bukit Sampalan Asri nature tourism, job satisfaction still needs to be improved to further influence the performance of nature tourism managers at the Bukit Sampalan Asri in Ciamis regency.

**Keywords:** competence, job satisfaction, performance of natural tourism manager

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pengelola wisata alam Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 27 sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks wisata alam, kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih mempengaruhi kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis.

**Kata Kunci:** kompetensi, kepuasan kerja, kinerja pengelola wisata alam

**How to Cite:** Fitrianiingsih, W., Herdiyanti., & Rachmanda, Y.S. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Wisata Alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (4), 7421-7429. [10.54373/ifjeb.v5i4.4434](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i4.4434)

### PENDAHULUAN

Wisata alam adalah sektor ekonomi yang memiliki dampak besar dan signifikan dalam industri pariwisata, maka pengelola wisata alam perlu diperhatikan dan dikembangkan karena SDM yang berkompeten berperan penting dalam memastikan pengelolaan wisata alam berkelanjutan (Salsabila et al., 2024). Kompetensi merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh pengelola wisata alam yang berhubungan dengan efektivitas pencapaian kerja. Dengan kompetensi dan kepuasan kerja yang belum optimal, dapat menjadi faktor atau masalah mendasar mengenai kinerja pengelola wisata alam saat ini (Sumerdana & Heryanda, K, 2021). Selain kompetensi, kepuasan kerja juga merupakan aspek yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang mengelola wisata alam. Kepuasan kerja mengenai sikap pengelola terhadap

suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, rekan kerja serta semua hal yang terjadi pada diri pengelola wisata alam selama melakukan tugas dan tanggung jawab ketika bekerja (Ningmabin & Adi, 2022). Pada penelitian ini ditemukan fenomena gap yang terjadi di wisata alam Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis yaitu kurangnya keterlibatan sumber daya manusia di sektor wisata alam. Hal ini diperkuat dengan data pengunjung yang dominan berkunjung ke wisata buatan dari pada ke wisata alam di Bukit Sampalan Asri.

**Table 1.** Data Pengunjung Destinasi Wisata Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis

No	Bulan	Wisata Alam	Wisata Buatan
1	Agustus	432	349
2	September	322	693
3	Oktober	426	558
4	November	621	864
5	Desember	672	2.433
Total Kunjungan		2.473	4.897

Sumber: Bukit Sampalan Asri, 2024

Berdasarkan tabel 1. dalam data penelitian dapat disimpulkan bahwa jumlah pengunjung wisata alam lebih rendah dibandingkan dengan jumlah pengunjung wisata buatan yang lebih tinggi, sehingga data pengunjung bersifat fluktuatif atau mengalami ketidakstabilan. Penelitian ini penting dilakukan karena kompetensi serta kepuasan kerja dapat menentukan kinerja pengelola wisata alam. Oleh karena itu, pembina harus senantiasa berusaha mengembangkan kompetensi dan kepuasan kerja pengelola wisata alam yang baik sehingga mampu mewujudkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut. Bagaimana kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis, Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis, Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) Untuk mengetahui kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis., (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis., (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten

Ciamis. Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu membagikan pengetahuan yang bermanfaat bagi penerapan ilmu penelitian pada aspek manajemen sumber daya manusia spesifik mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola wisata alam. Manfaat praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur faktor kompetensi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata alam di Bukit Sampalan Asri Kabupaten Ciamis.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah pengelola wisata alam Bukit Sampalan Asri. Adapun objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.

Pada penelitian ini terdapat beberapa variabel yang akan diteliti, yang merupakan penjelasan dari teoritis variabel untuk diukur serta diamati. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Kompetensi dan kepuasan kerja merupakan variabel bebas (X), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pengelola wisata alam.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, interview, studi pustaka, dokumentasi dan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada responden menggunakan pengukuran skala likert. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji asumsi klasik dan uji regresi berganda. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer berbentuk angket yang dikumpulkan langsung dari responden. Data utama juga dicatat melalui wawancara atau pengamatan, yang diperoleh melalui kombinasi kegiatan melihat, mendengarkan dan bertanya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh non-probability, yang berarti setiap orang dalam populasi diambil sebagai sampel.

## **HASIL**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov, dengan dasar apabila nilai signification  $> 5\%$ , artinya nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan penelitian ini dapat kita ketahui bahwa nilai signifikansi residual  $(0,169) > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa nilai

Asymp. Signifikansinya  $> 0,05$ . Artinya menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan nilai tolerance, nilai kedua variabel independent adalah  $0,436 > 0,10$ . Sementara itu, besaran VIF untuk kedua variabel sebesar  $2,293 < 0,10$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinieritas pada kedua variabel bebas, sehingga asumsi uji multikolinieritas telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Glejser, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari setiap variabel sebesar 0,369 untuk variabel kompetensi dan 0,629 untuk variabel kepuasan kerja. Dikarenakan nilai uji Glejser dari setiap variabel  $> 5\%$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan dalam penelitian yang menggunakan rangkaian data waktu. Test run dapat digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi atau tidak. Berdasarkan penelitian ini dapat kita ketahui bahwa tidak ada gejala autokorelasi pada data yang diuji, karena nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah  $(0,853) > 0,05$ .

e. Uji Linearitas

Apabila dalam uji linearitas terdapat Sig. Deviation From Linearity  $> 5\%$ , berarti dapat dipastikan keduanya memiliki hubungan linier. Berdasarkan penelitian ini dapat kita ketahui bahwa hasil uji linearitas pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  lebih dari 0,05. Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai hubungan linear dengan variabel independent.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linier berganda, menunjukkan hasil persamaan regresi berikut ini:

**Table 2.** Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	B	Std. Error
1	Constant	1,912	3,372
	Kompetensi	0,534	0,126
	Kepuasan Kerja	0,210	0,141

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

$$Y = 1,912 + 0,534X_1 + 0,210X_2$$

Berdasarkan penelitian ini dapat kita ketahui bahwa nilai konstanta adalah 1,912 yang menunjukkan bahwa variabel independent adalah 0 dan variabel dependent adalah 1,912. Koefisien regresi variabel  $X_1$  (kompetensi), memiliki nilai positif (+) sebesar 0,534. Artinya menunjukkan bahwa kinerja cenderung lebih baik jika pengaruh kompetensi lebih besar dan sebaliknya kinerja cenderung lebih rendah jika pengaruh kompetensi lebih lemah. Koefisien regresi variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) sebesar 0,210 adalah nilai positif (+). Artinya pengaruh kepuasan kerja yang lebih kuat terkait dengan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya pengaruh kepuasan kerja yang lebih lemah terkait dengan kinerja yang lebih buruk.

a. Koefisien Determinasi

**Table 3.** Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of th Estimate
1	0,733	0,713	2320,904

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,733 yang berarti bahwa 73,3% variasi dalam model pada kinerja pengelola wisata alam dipengaruhi oleh beberapa variabel. Sementara 26,7% lainnya berasal dari faktor-faktor eksternal yang tidak diteliti. Adapun angka r berdasarkan hasil yaitu sebesar 0,856. Angka ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja dengan variabel kinerja.

b. Uji Kesesuaian Model

**Table 4.** ANOVA

Model	F hitung	F tabel	Sig.
1	37,028	3,35	< 0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $37,028 > 3,35$  maka  $H_0$  tidak diterima dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel ANOVA diketahui bahwa  $F \text{ hitung}$  sebesar 37,028 sedangkan  $F \text{ tabel}$  sebesar 3,35 atau  $\text{sig} (<,001b) \leq \alpha 5\%$ . Dengan diterimanya hipotesis alternative menunjukkan bahwa model ini fit atau layak dijadikan model penelitian.

c. Uji Hipotesis

**Table 5.** Coefficients

Variabel	Nilai t hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1	4,238	0,000	Berpengaruh Signifikan
X2	1,492	0,147	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap Y, hal ini dibuktikan dengan hasil tabel coefficients. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t$  hitung sebesar  $4,238 > t$  tabel  $3,659$  atau  $\text{sig. } (0,001) \geq \alpha$  5% maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol tidak diterima. Artinya secara parsial  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap Y. Sedangkan hasil uji hipotesis mengenai Kepuasan kerja membuktikan bahwa tidak terjadi pengaruh pada Kinerja, hal ini diperkuat dengan hasil yang menunjukkan bahwa  $T$ hitung sebesar  $1,492 > T$ tabel  $3,659$  atau  $\text{signification } (0,308) \leq \alpha$  5% maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima. Dengan demikian secara parsial dan signifikan variabel Y tidak dipengaruhi oleh  $X_2$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kedua variabel bebas dan variabel terikat dengan jumlah skor keseluruhan indikator termasuk ke dalam kategori cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan  $t$  hitung sebesar  $4,238 > t$  tabel  $3,659$  atau  $\text{sig}$  sebesar  $(0,000) < \alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya meningkatkan loyalitas pengelola, tetapi juga memperkuat hubungan antara pengelola dalam organisasi yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Pengelola yang merasa berkompeten dalam melakukan pekerjaannya cenderung lebih peduli dengan kinerja tim dan berusaha untuk mendukung rekan kerja dalam mencapai hasil yang optimal. Pengelola bersedia melangkah lebih jauh untuk memastikan bahwa tujuan wisata alam tercapai, baik melalui kontribusi individu maupun kerja sama tim yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola wisata alam, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,492 > t$  tabel  $3,659$  atau  $\text{sig}$   $(0,147) > \alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pengelola wisata alam seperti membantu rekan kerja, penerimaan upah dan pengarahan dari pembina tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong mereka melakukan kinerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

## REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut beberapa saran yang diusulkan yaitu sebagai berikut, (1) Wisata Alam, khususnya Bukit Sampalan Asri disarankan untuk mendapatkan pelatihan praktis mengenai manajemen konflik, komunikasi efektif serta pengambilan keputusan cepat di lapangan. Organisasi disarankan membuat SOP yang jelas untuk skenario umum di lapangan, agar pengelola wisata alam memiliki panduan tindakan yang tepat dan konsisten. Kemudian pengelola wisata alam sebaiknya menjadwalkan pertemuan rutin dengan Dinas terkait dan membangun komunikasi proaktif. Serta sebaiknya pengelola wisata alam mendata kebutuhan peralatan secara terstruktur, ajukan proposal pengadaan ke pihak terkait serta manfaatkan teknologi tepat guna., (2) Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti pengelola yang memiliki kompetensi tinggi cenderung merasa berkompoten dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dari tugas-tugas yang diwajibkan seperti mendukung keberhasilan tim, menunjukkan sikap loyal dan tanggung jawab. Dengan demikian, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian yang sifatnya mengembangkan dan bila perlu ditingkatkan dengan menambahkan variabel independent atau faktor lain yang akan diteliti, sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang berkaitan dengan kinerja selain dari kompetensi dan kepuasan kerja yang dapat menjadi bahan perbandingan serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengelolaan wisata alam.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Augusty, Ferdinand. (2022). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. UK: Pearson.
- Ghozali, (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Luthans, Fred. (2019). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2019). *Marketing Research*. UK: Pearson
- Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2021). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sekaran, Uma & Roger B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, D. (2020). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2022). *Manajemen Bisnis Ritel*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Anwar, Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>
- Hernadi, N. A., Wulandari, D. A. N., & Prasetyo, D. (2024). Pengaruh Pendidikan Pariwisata terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri Pariwisata. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8), 8721–8727. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.5098>
- Ibrahim, R., Yantu, I., & Monoarfa, M. A. S. (2024). Optimalisasi Kinerja Pengelola Dengan Kompetensi Dan Pelayanan Terbaik: Studi Pada Wisata Hiu Botubarani. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 846–855.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Khotimah, K., & Astuti, P. B. (2022). Pengaruh Aksesibilitas dan Physical Evidence Terhadap Revisit Intention dengan Kepuasan Pengunjung sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 547–566. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.148>
- Manopo, B., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 944. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43571>
- Musa, R., Mendo, A. Y., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Wisata Hiu Paus Di Desa Botubarani Kab. Bone Bolango. *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 4, 4339–4347. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6916%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/6916/6817>
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Salsabila, S. N., Anshori, M. I., Kamil, A., & Jamilati, N. (2024). Strategi Inovatif

- Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Industri Parawisata di Bangkalan. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 176–190.
- Sari, Ml., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Samabayu Mandala. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 1–9.
- Suryanti, E. (2020). Pengaruh Etos Kerja Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Unggulan Timur. *Jurnal Bisecer (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 27–41.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>