

Pengaruh Faktor Internal Terhadap Kinerja Karyawan Destinasi Wisata: Studi pada Flora Wisata Santerra De Laponte

Riris Septia Putri*
Muhammad Agus Salim**
Ratna Tri Hardaningtyas***

Email : ririsseptia111@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstrack

This study aims to determine the effect of Training, Leadership, and Job Satisfaction on Employee Performance at Flora Wisata Santerra De Laponte. The determination of the sample in this study used a random sampling technique with 71 employees as respondents. Data collection using a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression as a data analysis technique with the help of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The results of this study indicate that 1) Training does not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. 2) Leadership does not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. 3) Job Satisfaction does not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. 4) Training, Leadership, and Job Satisfaction do not affect the Employee Performance of Flora Wisata Santerra De Laponte. And the Adjusted R Square (R^2) value is 2.7%. While the remaining 97.3% (obtained from 100% - 2.7%) other aspects that affect the Performance variable (Y).

Keywords: Training, Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance, Tourism.

Pendahuluan

Sektor pariwisata telah menjadi salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi di Indonesia, dengan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan pendapatan daerah. Perkembangan pariwisata tidak hanya ditentukan oleh potensi alam dan budaya, namun juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Dalam konteks destinasi wisata, karyawan merupakan aktor penting dalam memberikan pelayanan prima yang berdampak langsung pada kepuasan dan loyalitas pengunjung.

Kinerja karyawan menjadi indikator krusial dalam menilai efektivitas organisasi, khususnya di sektor jasa seperti pariwisata. Berbagai studi menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal organisasi, di antaranya pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja (Wibowo, 2016; Hasibuan, 2016). Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan kepuasan kerja berhubungan erat dengan motivasi dan loyalitas karyawan.

Meskipun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja. Beberapa studi menemukan hubungan positif dan signifikan (Marjaya & Pasaribu, 2019), sementara yang lain tidak menemukan pengaruh yang kuat (Ramadayan, 2023). Perbedaan ini menunjukkan pentingnya menguji ulang hubungan variabel-variabel tersebut

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

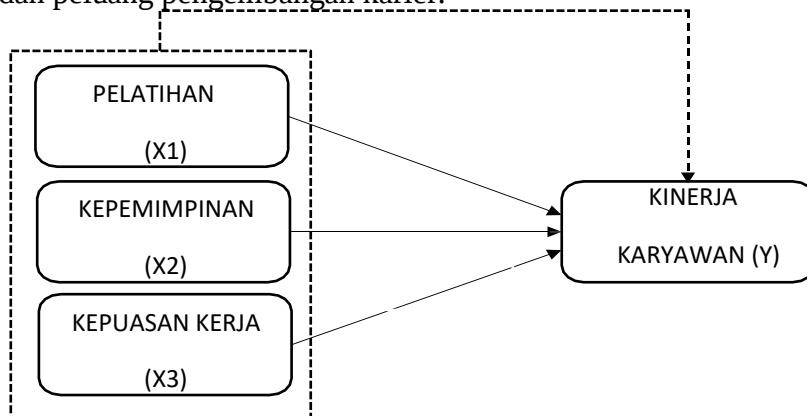
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Wibowo, 2016). Kinerja dapat diukur dari aspek kuantitas,

kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas fungsi manajerial dalam mengelola sumber daya manusia.

Pelatihan kerja adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Menurut Simamora (2016), pelatihan tidak hanya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis saja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi perilaku seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Gaya kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif cenderung meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Menurut Luthans (2007), pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal dan memberikan arahan yang jelas akan menciptakan iklim kerja yang produktif.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan seseorang (Locke, 1976). Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi, loyal terhadap organisasi, dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target kerja. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap gaji, hubungan dengan atasan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier.



Contoh Gambar 1. Kerangka Konsptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel independen (pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Desain penelitian ini bersifat kausal-komparatif karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte, Kabupaten Malang, yang berjumlah 240 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel yang

Variabel independen terdiri dari:

- Pelatihan (X1): Program peningkatan kompetensi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- Kepemimpinan (X2): Gaya kepemimpinan atasan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan.
- Kepuasan Kerja (X3): Tingkat kenyamanan karyawan terhadap aspek pekerjaan yang dijalankan.

Variabel dependen:

- Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja karyawan yang dilihat dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang dikembangkan dari teori-teori terdahulu dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju – sangat setuju).

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selain itu, digunakan dokumentasi sebagai pelengkap untuk memahami konteks organisasi secara umum.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis mencakup:

1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen.
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).
3. Uji regresi linier berganda.
4. Uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F).
5. Pengukuran koefisien determinasi (Adjusted R²).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki nilai korelasi (r hitung) > r tabel (0,232), yang berarti valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai > 0,6 pada semua variabel, yang menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

ITEM PERNYATAAN	PERSON CORRELATION	NILAI SIGNIFIKANSI	R TABEL	KETERANAGAN
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	0,000	0,361	VALID
Pelatihan (X1)	0,844	0,000	0,361	VALID
Kepemimpinan (X2)	0,772	0,000	0,361	VALID
Kepuasan Kerja (X3)	0,648	0,000	0,361	VALID

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 26 ,2025

2. Uji Normalitas: Distribusi data berdistribusi normal berdasarkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05.
3. Uji Multikolinearitas: Nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.
4. Uji Heteroskedastisitas: Tidak ditemukan pola yang jelas pada scatterplot, serta nilai signifikansi uji Glejser > 0,05, menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.
5. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 11,897 + 0,223X_1 + 0,131X_2 + 0,229X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Kepuasan kerja

Uji hipotesis secara parsial (uji t)

- Pelatihan → Kinerja: t hitung = 1,947; sig. = 0,054 → Tidak signifikan
- Kepemimpinan → Kinerja: t hitung = 0,915; sig. = 0,365 → Tidak signifikan
- Kepuasan kerja → Kinerja: t hitung = 1,698; sig. = 0,097 → Tidak signifikan

Artinya, secara parsial tidak ada variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. simultan (uji F).

- F hitung = 5,272; sig. = 0,004 < 0,05

→ Pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

7. Nilai Adjusted $R^2 = 0,027$

Ini berarti hanya 2,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, sedangkan 97,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Hal ini bertentangan dengan beberapa studi terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Marjaya & Pasaribu, 2019; Wibowo, 2016).

Dan secara simultan variabel pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan oleh Widyawati, et al (2024) yang dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri Kasiman Bojonegoro

Interpretasi ini menunjukkan kemungkinan adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja di Flora Wisata Santerra De Laponte, seperti motivasi intrinsik, budaya kerja, sistem insentif, atau kepemimpinan transformasional yang belum terakomodasi dalam model ini.

Selain itu, meskipun pelatihan dilakukan, efektivitasnya bisa saja kurang karena metode pelatihan yang tidak tepat sasaran atau kurangnya evaluasi. Demikian pula, kepemimpinan mungkin belum mampu menciptakan hubungan kerja yang partisipatif. Kepuasan kerja yang diteliti juga mungkin belum mencakup keseluruhan aspek yang memengaruhi psikologis karyawan secara utuh. Temuan ini menjadi dasar penting bagi manajemen destinasi wisata untuk tidak hanya fokus pada pelatihan teknis dan kepuasan formal, tetapi juga membangun sistem manajemen berbasis budaya kerja, penghargaan, dan komunikasi dua arah yang kuat.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Flora Wisata Santerra De Laponte. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan belum cukup efektif dalam mendorong peningkatan kinerja.
- Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mungkin belum mampu menciptakan iklim kerja yang memotivasi.
- Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa cukup puas, hal tersebut belum tentu berdampak langsung terhadap performa kerja mereka.
- Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) yang sangat rendah menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di lokasi penelitian ini

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

- Variabel bebas yang digunakan terbatas pada tiga faktor internal (pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja), sementara faktor eksternal atau psikologis belum dieksplorasi.
- Penelitian hanya dilakukan pada satu lokasi wisata, sehingga generalisasi temuan menjadi terbatas.
- Data dikumpulkan dengan kuesioner tertutup, yang dapat membatasi kedalaman eksplorasi terhadap persepsi responden.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan yang ditemukan, beberapa saran dapat diajukan:

- a. Bagi Manajemen: Perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan yang diberikan, termasuk metode penyampaian dan materi yang relevan. Pemimpin juga perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan memberdayakan.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya: Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam model penelitian. Penggunaan pendekatan campuran (mixed method) juga bisa dipertimbangkan untuk menangkap dimensi yang lebih mendalam dari perilaku karyawan.
- c. Bagi Akademisi: Temuan ini memberikan kontribusi bahwa tidak semua faktor yang secara teoritis diyakini memengaruhi kinerja akan relevan di semua konteks organisasi, terutama dalam sektor jasa berbasis pariwisata.

Referensi

- De Porter, Bobbi dan Hernacki, Mike. 1992.
- Quantum Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Hardani, U. et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnett (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2007). Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human Resource Management (12th ed.). Mason: Thomson South-Western.
- Noe, R. A. (2012). Employee Training and Development. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanti, R., et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Felousa Trimedika Indonesia. Economics, Accounting, and Business Journal, 2(2), 377–386.

Riris Septia Putri* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Salim** Adalah Dosen FEB Unisma

Ratna Hardaningtyas*** Adalah Dosen FEB Unisma