

## **Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Pengelola Objek Wisata Hiu Paus Botubarani**

*Adhani Aulia Daud<sup>1</sup>, Muchtar Ahmad<sup>2</sup>, Syamsul B. Biki<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [Auliadau1600@gmail.com](mailto:Auliadau1600@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *This reseach aims to determine the influence of commitment and motivation on the productivity of Botubarani Whale Shark tourist attraction manager. The data collection technique uses a questionnaire with a population of 30 people, the resulting amount of data was then tested partially and simultaneously and analyzed using multiple linear regression. The research results show that: 1) Partially, commitment influences the productivity of managers of Botubarani Whale Shark tourist attraction by 24.07%. 2) Partially, motivation influences the productivity of managers of the Botubarani Whale Shark tourist attraction by 22.45%. 3) Simultaneously, commitment and motivation influence the productivity of managers of the Botubarani Whale Shark tourist attraction with a coefficeient of determination of 36.2%. therefore, the research hypothesis is tested for accuracy and can be accepted.*

**Keywords:** *Commitment; Motivation; and Productivity*

---

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi terhadap produktivitas pengelola objek wisata Hiu Paus Botubarani. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan populasi sebanyak 30 orang yakni seluruh pengelola objek wisata Hiu Paus Botubarani. Jumlah data yang dihasilkan selanjutnya diuji secara parsial dan simultan serta dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial komitmen berpengaruh terhadap produktivitas pengelola objek wisata Hiu Paus Botubarani sebesar 24,07%. 2) Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pengelola objek wisata Hiu Paus Botubarani sebesar 22,45%. 3) Secara simultan komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pengelola objek wisata Hiu Paus Botubarani dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,2%. Dengan demikian hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.*

**Kata Kunci:** *Komitmen; Motivasi; Produktifitas*

### **PENDAHULUAN**

Masalah yang menonjol dalam sumber daya manusia yakni adanya beberapa tenaga kerja yang masih belum mempunyai sertifikasi keahlian atau keterampilan sesuai dengan standar yang ditentukan. Agar perusahaan dapat pembelajaran maupun penalaman bekerja di tempat pelatihan. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Sumiati, Sugiarti, 2022). Tantangan besar dalam pengelolaan objek wisata Hiu Paus Botubarani saat ini adalah menghidupkan kembali wisata minat khusus hiu paus di Botubarani seperti sedia kala. Tentunya, dengan pembenahan pengelolaan berbasis konservasi dan tetap menerapkan protokol kesehatan COVID-19. Selain itu, perlu ada lembaga pengelola kawasan konservasi yang kredibel sesuai mandatnya.

Menurut Sayuti, diperlukan pemahaman menyeluruh ke *stakeholder* atau para pihak terkait keberlanjutan habitat hiu paus di Desa Botubarani. Ada 3 kendala besar yang dihadapi, yaitu : *Pertama*, petunjuk teknis yang rinci untuk perencanaan dan pengelolaan kawasan belum maksimal. *Kedua*, data dan informasi terkait sebaran, populasi maupun informasi habitat hiu paus minim. *Ketiga*, ada konflik kepentingan pribadi.

Keefektivitasan dari sebuah organisasi dapat dilihat melalui hubungan antar karyawan pada tingkat perseorangan, grup, maupun lembaga organisasi yang dapat menghasilkan keluaran (*output*) dari sumber daya manusia pada tingkatan absensi yang rendah, pergantian pengelola rendah, kurangnya sikap menyimpang, terlaksananya kepuasan kerja karyawan serta mempunyai komitmen tinggi pada sebuah organisasi. Produktivitas kerja karyawan secara spontan tidak akan

muncul melainkan diperlukan adanya pengembangan melalui komitmen dan motivasi kerja. Keduanya menjadi isu pokok agar dapat memajukan produktivitas kerja didalam organisasi maupun perusahaan. Komitmen berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai - nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Demi mencapai produktivitas yang tinggi, juga perlu untuk meningkatkan motivasi dari pengelola objek wisata Hiu Paus Botubarani. Motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Hasibuan, 2017 motivasi adalah perangsang, keinginan, dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Menurut (Pratiyudha & Baiquni, 2015:147) didalam sistem kepariwisataan, terdapat dua unsur pokok yang menentukan dalam pengembangan pariwisata. Kedua unsur tersebut adalah daya tarik destinasi dan pelayanan. Kedua unsur tersebut merupakan inti dari kegiatan pariwisata yang mendorong bagi seseorang (calon wisatawan) untuk melakukan kegiatan wisata.

Berdasarkan observasi didapat bahwa para pengelola wisata Hiu Paus Botubarani bila dilihat dari kinerjanya masih belum maksimal baik dari unsur kinerja, kualitas kerja maupun waktu yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang cukup lama dan kurang praktis. Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan ternyata penataan lingkungan tidak cukup baik di sekitar tempat wisata Hiu Paus tersebut terutama masalah kebersihan (pengelolaan sampah dan limbah) serta kenyamanan pengunjung. Hal ini juga akan berdampak pada Hiu Paus itu sendiri, yakni pembuangan sampah serta limbah di area perairan, maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kualitas perairan. Perubahan kualitas perairan secara tidak langsung dapat memberikan dampak terhadap pola sebaran Hiu Paus tersebut.

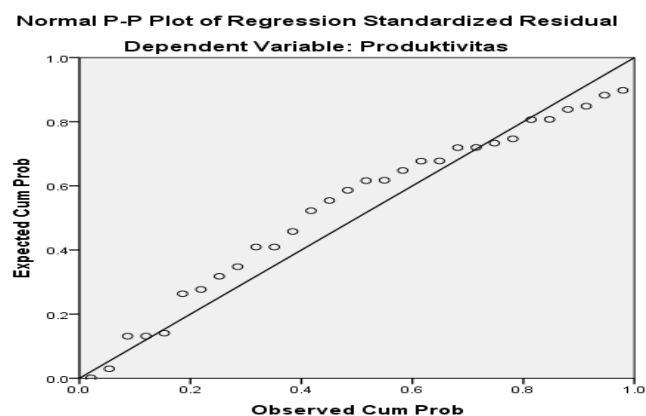
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Adapun desain penelitian pengaruh komitmen dan motivasi terhadap produktifitas pengelola objek wisata hiu paus botubarani. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuisioner. Dan Teknik analisis data dengan uji instrument penelitian seperti pengujian validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik seperti (1) Uji normalitas, (2) Uji Multikolinearitas, (3) Uji Heterskesiditas, (4) Uji regsegrasi berganda. Pengujian hipotesis (1) Uji parsial, (2) Uji simultan, (3) Koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi Sekaran (2017). Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS statistic 22.



Grafik 1. Normal P-Plot  
Sumber: Data kuisioner diolah (2023)

### Analias Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variable	Coefisien B
1	(Constant)	30.175
2	Komitmen	.253
3	Motivasi	.503

Sumber: Data kuisiomer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 30,175+0,253+0,503+e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 30,175 menunjukkan nilai rata-rata variabel produktivitas pengelola sebesar 30,175 dengan ketentuan nilai variabel komitmen dan motivasi bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Komitmen) sebesar 0,253 atau sebesar 25,3% menunjukkan setiap perubahan variabel komitmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pengelola sebesar 25,3%.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,503 atau sebesar 50,3% menunjukkan setiap perubahan variabel motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pengelola sebesar 25,3%.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (komitmen dan motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas). Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom t dan nilai T yang terdapat dalam tabel *coefficients*. Pengujian ini menggunakan SPSS ststistic 22, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji-t)

No	Variable	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	30.175	16.976	1.778	.004
2	Komitmen	.253	.622	2.407	.007
3	Motivasi	.503	.404	2.245	.034

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data kuisiomer diolah (2023)

Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Berdasarkan tabel diatas, H1 dimana Komitmen berpengaruh terhadap Produktivitas diterima. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas dimana nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2.407 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.701131. Cara mencari  $t_{tabel}$  yaitu menggunakan *probability* 0,05 dan nilai df yang tertera pada tabel Uji t (lampiran).

Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Berdasarkan tabel diatas, H1 dimana Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas diterima. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas dimana nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2.245 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.701131. Cara mencari  $t_{tabel}$  yaitu menggunakan *probability* 0,05 dan nilai df yang tertera pada tabel Uji t (lampiran).

### Uji Simultan (Uji-f)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh komitmen dan motivasi terhadap produktivitas. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikansi yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji-F):

Tabel 3. Uji Simultan (Uji-f)

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.516	2	34.258	3.627	.419 <sup>b</sup>
2	Residual	6028.184	27	38.081		

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS  
 Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMITMEN  
 Sumber: Data kuisisioner diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (3,627) sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3,340386). Maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  (3,627) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,340386) yang artinya hipotesis komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas diterima. Cara mencari  $F_{tabel}$  yaitu menggunakan *probability* 0,05 dan nilai df yang tertera pada tabel Uji F (lampiran).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Sari, 2019). Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS statistic 22. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

No	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	<b>.402</b>	<b>.362</b>	<b>.017</b>	<b>6.171</b>

Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMITMEN  
 Dependent Variable: PRODUKTIVITAS  
 Sumber: Data kuisisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai *r square* sebesar 0,362. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (komitmen dan motivasi) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas) sebesar 0,362 atau 36,2%, sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu faktornya adalah komitmen kerja.

Peranan komitmen terhadap produktivitas merupakan suatu bagian yang saling terkait satu sama lain, dimana seorang karyawan akan melakukan peningkatan produktivitas dalam mempertahankan kedudukan sebagai anggota didalam sebuah organisasi.

Semakin tinggi komitmen organisasi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Produktivitas karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk

mencapai keuntungan yang tinggi. Dengan komitmen kerja dalam perusahaan yang tinggi dari setiap karyawan, akan diperoleh karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan (Mentari, 2020).

Komitmen dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani karena dengan bertambahnya komitmen organisasi karyawan semakin tinggi nilai pekerja, karena bertambah loyal individu terlibat pada suatu kelompok, bertambah besar komitmen terhadap kelompok. Komitmen organisasi sangat berdampak secara positif dan signifikan pada produktivitas karyawan (Mentari, 2020).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas**

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi (Rahmawati, 2019).

Motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

Peranan motivasi terhadap produktivitas merupakan suatu bagian yang saling terkait satu sama lain dalam mendorong produktivitas lebih tinggi sehingga mengalami peningkatan motivasi kerja yang akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan Perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Laksmiari, 2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian ini dimana motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani. Semakin tinggi motivasi pengelola untuk bekerja maka hasil kerja akan maksimal dan meningkatkan produktivitas Pengelola objek Wisata Hiu Paus Botubarani.

Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya.

### **Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pengelola objek wisata Hiu Paus Botubarani. Bertambahnya komitmen organisasi karyawan semakin tinggi nilai pekerja, karena bertambah loyal individu terlibat pada suatu kelompok, bertambah besar komitmen terhadap kelompok. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Sedangkan Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi pengelola untuk bekerja maka hasil kerja akan maksimal dan meningkatkan produktivitas pengelola objek Wisata Hiu Paus Botubarani.

Variabel produktivitas menunjukkan bahwa untuk produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani ada pada kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa ada potensi yang cukup besar bagi para kunjungan wisatawan untuk tetap berkunjung kembali di wisata Hiu Paus Botubarani.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kamayangan, 2020) menunjukkan hasil bahwa komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan dimana komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani.

Peranan komitmen dan motivasi terhadap produktivitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena memiliki suatu nilai yang dapat mendorong produktivitas dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam meningkatkan produktifitas karyawan perlu adanya komitmen yang baik dan perlu adanya motivasi yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Produktivitas karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai keuntungan yang tinggi. Dengan komitmen kerja dalam perusahaan yang tinggi dari setiap karyawan, akan diperoleh karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan Perusahaan. Disamping memiliki komitmen produktivitas juga harus memperhatikan motivasi pengelola, Semakin tinggi motivasi pengelola untuk bekerja maka hasil kerja akan maksimal dan meningkatkan produktivitas Pengelola Objek Wisata Hiu Paus Botubarani.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani. Semakin tinggi motivasi pengelola untuk bekerja maka hasil kerja akan maksimal dan meningkatkan produktivitas kunjungan para wisatawan di Wisata Hiu Paus Botubarani.
3. Komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pengelola pada objek wisata Hiu Paus Botubarani. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini variabel kompetensi dan kualitas pelayanan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan sara-saran sebagai berikut:

1. Komitmen dapat tercipta dalam diri pegawai karena pegawai menyadari bahwa instansi mampu memberikan apa yang diharapkan oleh pegawai. Untuk mempertahankan komitmen atau loyalitas pegawai sebaiknya instansi mampu bersikap adil kepada seluruh pegawai melalui keterbukaan informasi yang seharusnya didapatkan oleh seluruh pegawai.
2. Perlu dilakukan upaya perbaikan terhadap fasilitas pariwisata dan fasilitas penunjang di objek wisata Hiu Paus Botubarani untuk kenyamanan pengunjung, kegiatan kebersihan lingkungan perlu dilakukan, serta perlu adanya dukungan dari pemerintah daerah dalam pengelolaan objek wisata ke depan lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amar, S. (2014). Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kopperindag dan umkm kabupaten dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*.
- Atutuli, I., Ahmad, M., & Pakaya, A. R. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. *Jurnal*, 1–10.
- Biki, S. B., Mendo, A. Y., & Hilala, E. (2021). Kesuksesan Implementasi Sap Human Resource Information System (Hris) Di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu ...*, 8(7), 2430–2436. <http://jurnal.umtapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5567%0Ahttp://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/5567/3151>
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200.
- Endah, N. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Makmur Ungaran*.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., & ... (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya .... *Jurnal Ekonomi ...*, 3(6), 629–638.
- Handoko, K., Himawan, M. R., Tania, C., Syarifuddin, U., Jakasukma, M., Maduppa, H., Subhan, B., & Hadrina, S. (2019). *Hiu Paus Pantai Botubarani Gorontalo*.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100.

- Investasi, D. A. N., Penyerapan, T., & Sutrisna, I. K. (2017). Pengaruh Jumlah Kunjungan Wisatawan, Pengeluaran Wisatawan, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi. 3134–3163.
- Keliwar, S., & Nurcahyo, A. (2015). Motivasi dan Persepsi Pengunjung Terhadap Obyek Wisata Desa Budaya Pampang di Samarinda. *Jurnal Manajemen Resort*, 12(2), 10–27.
- Laksmiari, N. P. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63
- Mentari. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 61–72.
- Mohammad, B. A. M. A.-H., & Som, A. P. M. (2010). An Analysis of Push and Pull Travel Motivations of Foreign Tourists to Jordan. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 41–50.
- Munir, A. R. (2016). Pengaruh Daya Tarik Wisata Terhadap Niat Kunjungan Uang Wisatawan dengan Kepuasan Wisatawan Sebagai Variabel Intervening pada Taman Safari Indonesia Cisarua Bogor. *Jurnal Pariwisata 2016*, 16(2), 1–9.
- Murphy, P., Pritchard, M. P., & Smith, B. (2000). The destination product and its impact on traveller perceptions. *Tourism Management*, 21(1), 43–52.
- Oktavia, E., & Amar, S. (2018). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*.
- Parawu, Hafiz, dkk. (2022). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas dan Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Kota Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 419–428
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 842–851.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sekaran, U. (2017). *Metode Peneitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sidiq, A. J., & Resnawaty, R. (2017). Pengembangan Desa Wisata Berbasis Partisipasi Masyarakat Lokal Di Desa Wisata Linggarjati Kuningan, Jawa Barat. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 38.
- Sugiyono, E., Effendi, S., & Alwan, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah MEA, volume 5 n(1)*, 783–802.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Wolok, E. 2016. Analisis dampak ekonomi wisata hiu paus terhadap pendapatan masyarakat Botubarani Gorontalo. *J. Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2): 136-143. <http://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17> 146
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 59.
- Zidhan, M., Lapalanti, H., Juanna, A., Biki, S. B., & Yantu, I. (2023). Pengaruh Service Quality Dan Digital Marketing Terhadap Keputusan Berkunjung Pada Obyek Wisata Pantai Botutonuo Kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango. *Jambura*, 6(2), 441–451.