
**PENGARUH SELF EFFICACY, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WISATA MANGROVE
WONOREJO SURABAYA**

David Brandion

Marsudi Lestariningsih

marsudilestariningsih@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human Resources is one of the success factors of a company in carrying out its vision and mission as well as the sustainability of the company by developing the potential that exists in employees so as to produce maximum performance. This research aimed to find out and analyze the effect of self-efficacy, training, and career development on the employees' performance at Wisata Mangrove Wonorejo, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was employees at Wisata Mangrove Wonorejo, Surabaya. The data were primary. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Additionally, the instrument of data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. In addition, the research result concluded that both self-efficacy and training had a positive and significant effect on employees' performance. However, career development had a negative and insignificant effect on employees' performance. The result of the determination coefficient (R square) of 0.523 or 52.3% and 47.7% were explained by other variables outside the research.

Keywords: self-efficacy, training, career development, employees' performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan visi dan misi serta keberlangsungan perusahaan dengan mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Penelitian yang telah digunakan di dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Data yang digunakan yaitu data primer. Pengambilan sampel yang telah digunakan di dalam penelitian ini dengan *sampling* jenuh. Pengumpulan data digunakan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,523 atau 52,3% dan 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kata kunci: *self efficacy*, pelatihan, pengembangan karier, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Setelah menghadapi pandemi COVID-19 yang melanda di seluruh negara di dunia termasuk Indonesia mengakibatkan banyak

berbagai perubahan aktivitas di kalangan masyarakat. Pada zaman yang pesat dengan teknologi era 4.0 ini mengalami kemajuan dari berbagai bidang, salah satunya bidang

pariwisata. Indonesia mempunyai banyak tempat wisata yang sangat memiliki daya tarik tersendiri dan berkembang dalam bertumbuhnya zaman

Wisata di Indonesia mencakup banyak sektor diantaranya wisata budaya, wisata margasatwa, wisata cagar alam, wisata religi dan masih banyak wisata yang lainnya di beberapa daerah di Indonesia. Lokawisata adalah sebuah tempat rekreasi, tempat wisata yang telah disediakan dan dipersiapkan untuk menciptakan daya tarik di kalangan masyarakat maupun para wisatawan dari berbagai negara. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan teknologi, di berbagai tempat wisata sudah banyak menyediakan fasilitas yang tidak hanya wahana permainan saja tapi juga adanya wahana cagar alam dan wahana lainnya sehingga menciptakan variasi yang baru yang mengundang daya tarik dengan menggunakan dan memanfaatkan teknologi yang lagi populer saat ini.

Di Jawa Timur sangat banyak tempat wisata yang memiliki daya tarik tersendiri dengan beberapa variasi wisata, diantaranya sering ditemukan di daerah Jawa Timur dan yang paling sering muncul yaitu wisata cagar alamnya. Di Surabaya terdapat salah satu wisata yang tidak kalah menariknya khususnya di daerah Wonorejo kecamatan Rungkut yaitu terdapat wisata yaitu Hutan Mangrove Wonorejo yang sangat terkenal dan cukup dikenali di masyarakat khususnya di Kota Surabaya. hutan mangrove sudah ada semenjak tahun 2005 dengan luas kurang lebih 700 H. Wisata hutan Mangrove ini berlokasi di Jalan Raya Wonorejo no. 1 Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur. Wisata Hutan Mangrove Surabaya merupakan wisata yang menggabungkan wisata rekreasi dan edukasi. Hutan Mangrove Wonorejo hadir dengan menawarkan beberapa khas tersendiri yang dengan tema keasrian alamnya dan ramah lingkungan dengan beberapa ciri khas berbagai sekeliling jalanan yang terdapat jenis tanaman bakau di area wisata Hutan Mangrove, pemerintah kota Surabaya selalu memantau dan mengelola tempat wisata ini dengan

baik. Sehingga wisata ini laris dan selalu diminati pengunjung karena selalu bersih dan tersusun rapi dengan khas alamnya.

Dorongan pemerintah untuk mengembangkan sektor pariwisata yang mempunyai tujuan agar dapat meningkatkan ekonomi negara dan menciptakan para karyawan, dalam program pemerintah yang telah diadakan oleh kementrian pariwisata dan ekonomi kreatif adalah pengembangan desa wisata. Desa wisata diatur dalam UU. No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan Peraturan Daerah Nomor 06 tahun 2016 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisataan daerah tahun 2016-2025 dan peraturan daerah nomor 04 tahun 2021 tentang Desa Wisata.

Wisata Mangrove melakukan survei pendahuluan bahwa ada permasalahan utama di kinerja pada individu karyawan sehingga menyebabkan beberapa fenomena yang terjadi. Beberapa fenomena yaitu menurunnya pengunjung wisatawan dalam beberapa bulan terdekat ini, hal tersebut menjadi fenomena dan tantangan sebagai karyawan di Wisata Mangrove Surabaya ini yang terlihat dari hasil kinerja yang menurun dalam memberikan kenyamanan dan pelayanan yang diberikan kepada pengunjung yang mencakup lingkungan kerja mengakibatkan menurunnya jumlah pengunjung Wisata Mangrove. Berikut adalah jumlah pengunjung Wisata Mangrove Surabaya yang mengalami penurunan dari bulan Juni, Juli, Agustus, September, Oktober 2022. Pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari bulan Juni hingga Oktober jumlah pengunjung wisata Mangrove Surabaya semakin menurun. Sehingga Fenomena ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang tidak efisien dalam mengembangkan tempat wisata dengan pola pikir, kurangnya pelatihan pada karyawan yang menyebabkan tidak adanya pengembangan pada wisata dan efikasi pada diri sendiri. Dengan demikian Wisata Mangrove belum maksimal pada kinerja karyawan dalam *self efficacy*, dan perlu ditindak lanjuti menurunnya pengunjung ini memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat wisata ini.

Tabel 1
Data Pengunjung Wisata Mangrove Surabaya Selama Lima Bulan Sebelumnya
Tahun 2022

No	Bulan Kunjungan	Laki - Laki	Perempuan
1.	Juni 2022	2.987	3.246
2.	Juli 2022	1.007	2.501
3.	Agustus 2022	1.009	895
4.	September 2022	602	871
5.	Oktober 2022	306	682
	Jumlah	5.911	8.195

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan karyawan, motivasi, dukungan, eksistensi pekerjaan, pelatihan dan hubungan mereka dengan organisasi. Sehingga kinerja sangat mencakup lingkup karyawan Wisata Mangrove Wonorejo dan berpengaruh dalam meningkatkan eksistensi serta tujuan tempat wisata tersebut, contohnya peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan, dan pengembangan karir dalam organisasi sehingga menciptakan karyawan yang berpotensi. Hasil penelitian Abbas (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Indrawati (2014) *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* sangat berdampak dalam diri masing masing, semakin besarnya efikasi diri semakin besar juga tentang pemahaman diri sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian Putri dan Ratnasari (2019) pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Massie *et al.*, (2018) memiliki landasan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena tujuan dari pelatihan adalah untuk menambahkan pengetahuan maupun wawasan agar menjadi karyawan yang berpotensi dan menciptakan pola pikir efisien. Penelitian Putri dan Ratnasari (2019) Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel karyawan. Sementara hasil penelitian Massie *et al.*, (2018) dalam penelitiannya bahwa

pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dalam organisasi. Pada dasarnya tujuan dari program pengembangan karir adalah memberikan kesempatan pada para karyawan untuk mengembangkan jenjang yang akan diperlukan sekarang maupun dimasa yang akan datang. Dari fenomena perusahaan yang sudah dijelaskan sebelumnya dalam data tertulis, dan berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Sef Efficacy*, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya”.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh para karyawan demi mencapainya tujuan dari perusahaan yang di dalamnya menghasilkan pencapaian dan perilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Menurut Sinambela (2021) menyatakan bahwa ada indikator dalam penilaian kerja antara lain: (a) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan: batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) Kuantitas: jumlah pekerjaan yang dihasilkan, (c) Kemampuan menghadapi hambatan: memberikan tanggung jawab, mengkondisikan agar mampu menyelesaikan masa-

lah, (d) Efektivitas: mampu menilai sebuah hasil pada setiap proses kinerja, (e) Kesesuaian: kecocokan antar jenis pekerjaan dengan ruang lingkup organisasi.

Self Efficacy

Self efficacy adalah interaksi yang menghasilkan seperti lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. Karyawan dengan self efficacy yang rendah cenderung malas dan tidak berpikir luas serta selalu mengikuti arahan kelompoknya. Karyawan dengan self efficacy yang tinggi justru dia akan berpikir jenius dan sangat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kesimpulan self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai sejauh mana seorang individu mampu mengerjakan tugas, tanggung jawab, wewenang, mencapai tujuan, dan memikirkan rencana untuk mencapai suatu tujuan yang dicapai. Adapun indikator menurut Manara (2018) yaitu diantaranya: (a) yakin menyelesaikan tugas tertentu, (b) memotivasi diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas, (c) yakin mampu untuk berkerja dengan keras, gigih, tekun, (d) yakin mampu bertahan dengan hambatan dan kesulitan, (e) yakin mampu menyelesaikan masalah di segala situasi

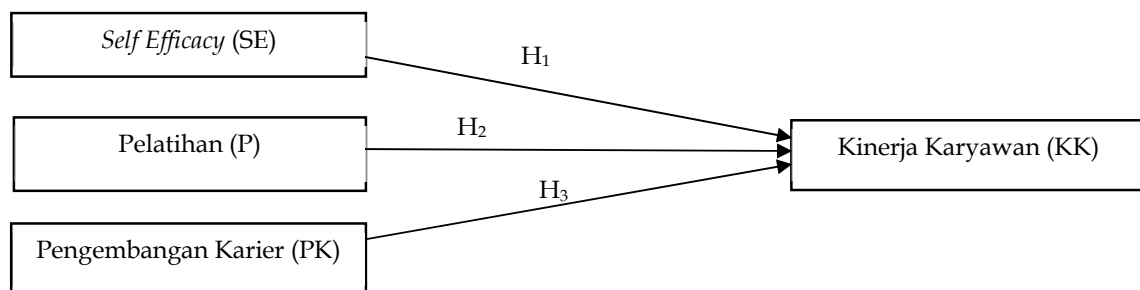
Pelatihan

Pelatihan merupakan proses dari karyawan untuk membentuk keterampilan, wawasan, dan pola pikir agar bisa menciptakan karyawan yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Dessler (2018:280). Program

pelatihan adalah serangkaian program yang disusun untuk mengembangkan pengetahuan dan menambahkan kemampuan karyawan dalam hubungannya di perusahaan. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan berjalannya program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan terlaksana dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan ada enam indikator pelatihan yang dijabarkan antara lain: (a) jenis pelatihan, (b) tujuan pelatihan, (c) materi, (d) metode yang digunakan, (e) kualifikasi peserta, (d) kualifikasi pelatih.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan potensi dalam diri karyawan, mengembangkan teoritis, menciptakan moral yang disesuaikan pelatihan dan kebutuhan kerja dengan perusahaan. Samsudin (2018:133), pengembangan karir sangat berpengaruh pada seseorang karyawan yang ditempatkan di perusahaan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang dibutuhkan pada saat tertentu. Pengembangan karir juga tidak hanya dilakukan di tempat kerja saja tetapi bisa ditemukan di mana saja asal bisa menambah pengalaman dan menambah karir sesuai potensi yang ada pada dalam diri sendiri. Menurut Rivai (2019) mengemukakan ada lima indikator pengembangan karir yang sangat umum dan relevan yaitu: (a) adil dalam karir, (b) kepedulian atasan secara langsung, (c) informasi, (d) mempunyai minat promosi jabatan, (e) tingkat kepuasan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Rerangka konseptual

Adapun berdasarkan topik penelitian ini serta fenomena-fenomena yang ada dalam latar belakang masalah penelitian maka rerangka penelitian ini dapat terlihat pada gambar 1.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Darmawan *et al.*, (2022) mengemukakan *self efficacy* adalah interaksi yang menghasilkan seperti lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan *personal*, pengalaman dan pendidikan. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai sejauh mana seorang individu mampu mengerjakan tugas, tanggung jawab, wewenang, mencapai tujuan, dan memikirkan rencana untuk mencapai suatu tujuan yang dicapai. Hasil penelitian Darmawan *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Abbas (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan pelatihan adalah untuk menambahkan potensi kinerja karyawan agar lebih baik dan sesuai dengan tujuannya (Kasmir, 2019). Selain itu pentingnya pengalaman untuk menambah wawasan pada diri karyawan agar mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan diluar kemampuan seorang karyawan guna memenuhi tanggung jawab. Hasil penelitian Massie *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Putri dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh

karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier adalah suatu rangkaian untuk mendapatkan posisi atau jabatan pada seorang pekerja di perusahaan di masa tertentu. Nawawi (2019:99) menyatakan bahwa penempatan pengembangan karir sangat berpengaruh pada seseorang karyawan yang ditempatkan di perusahaan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang dibutuhkan pada saat tertentu. Hasil penelitian Massie *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan hasil penelitian Putri dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₃: Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Silaen (2018:18) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang meneliti dan menganalisis sebuah objek yang menghasilkan data umum yang menggunakan angka maupun analisis secara inferensial atau statistik deskriptif. Handayani (2020:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah elemen yang mempunyai totalitas untuk dianalisis dan diteliti agar mendapatkan data yang *valid*. Populasi memiliki ciri dan kualitas yang sama dan berupa kelompok atau individu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diberi kesimpulan. Populasi yang berada dalam penelitian ini adalah karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Objek penelitian ini sekaligus

menjadi sumber data dari penelitian pada seluruh karyawan di Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan (Sugiyono, 2019). Ada beberapa teknik pengambilan sampel yang diantaranya adalah *probability sampling* dan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang sama memberikan peluang bagi setiap populasi agar menjadi anggota sampel, sedangkan *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak berpeluang bagi setiap populasi untuk menjadi anggota sampel. Peneliti mengambil sampel penelitian ini pada populasi karyawan di Wisata Magrove Wonorejo Surabaya sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data Jenis Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif dan menggunakan jenis data interval. Data interval adalah merupakan data yang berdasarkan hasil dari kuantitatif yang didefinisikan sebagai data yang diukur sepanjang skala interval. Skala interval adalah skala pengukuran kuantitatif yang mengukur skala variabel yang ada di sepanjang skala umum pada interval yang sama (Sugiyono, 2019). Pada skala interval disini penelitian memakai metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mempersiapkan beberapa pertanyaan dan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk membantu menyelesaikan proses penelitian dan menguji hipotesis yang ditentukan. Kuesioner yang diberikan kepada responden adalah berupa pertanyaan dalam bentuk lembaran tertulis berkaitan dengan variabel penelitian yang telah menjadi permasalahan yaitu pengaruh *self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang berjumlah 50

karyawan pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu sifat atau nilai seseorang pada suatu objek atau penelitian yang mempunyai variasi tertentu dan menghasilkan nilai dan kesimpulan yang harus dikemas oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Variabel dalam penelitian ini telah ditentukan menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Berikut adalah variabel yang telah ditentukan peneliti dan digunakan dalam penelitian ini variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu *self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karier, variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

Menurut Khasanah (2019:5) yaitu menyatakan bahwa karakteristik yang bisa diobservasi dari definisi apapun yang dapat mengubah konsep menggunakan kata-kata dengan diuji dan diamati serta ditentukan kebenarannya. Adapun variabel yang digunakan dari penelitian ini yaitu:

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh para karyawan di Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya demi mencapainya tujuan dari tempat wisata yang menghasilkan pencapaian dan perilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins (2019:260), kinerja karyawan mempunyai indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantara lain adalah: (a) Kualitas kerja, (b) Kuantitas, (c) Ketepatan waktu, (d) Efektifitas, (e) Kemandirian.

Self efficacy adalah kepercayaan dan keyakinan dari karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya atas kemampuannya agar bisa membaca situasi dan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Manara (2018) indikator dari *self efficacy* mengacu pada efikasi diri yaitu: yaitu diantaranya: (a) yakin menyelesaikan tugas tertentu, (b) memotivasi diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas, (c) yakin

mampu untuk berkerja dengan keras, gigih, tekun, (d) yakin mampu bertahan dengan hambatan dan kesulitan, (e) yakin mampu menyelesaikan masalah di segala situasi.

Pelatihan merupakan proses dari karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya untuk membentuk keterampilan, wawasan, dan pola pikir agar bisa menciptakan karyawan yang efektif dan efisien. Menurut Rivai (2019:324) mengemukakan ada indikator yang mengacu pada pelatihan yaitu diantaranya: (a) jenis pelatihan, (b) tujuan pelatihan, (c) materi, (d) metode yang digunakan, (e) kualifikasi peserta, (d) kualifikasi pelatih.

Pengembangan karier adalah suatu rangkaian untuk mendapatkan posisi atau jabatan pada seorang pekerja diperusahaan di masa tertentu. Nawawi (2019:99) menyatakan bahwa penempatan pengembangan karir sangat berpengaruh pada seseorang karyawan yang bertempatan di perusahaan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang dibutuhkan pada saat tertentu. Menurut Rivai (2019) mengemukakan ada lima indikator pengembangan karir yang sangat umum dan relevan yaitu: (a) adil dalam karir, (b) kepedulian atasan secara langsung, (c) informasi, (d) mempunyai minat promosi jabatan, (e) tingkat kepuasan.

Teknik analisis data merupakan proses pencarian data-data yang akan disusun dan dikembangkan secara sistematis berdasarkan hasil wawancara, segala hasil catatan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori dan menyusun, mengemas, menjabarkan ke dalam pola yang akan dipelajari dan diteliti lebih lanjut serta membuat kesimpulan yang dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis yang diambil pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai bahan pertanyaan untuk responden. Analisis kuantitatif pada penelitian ini untuk memahami pada fenomena permasalahan yang terjadi dan mendapat data tersebut. Peneliti pada penelitian ini menggunakan program SPSS untuk mendapatkan pengelolaan data dan analisis data.

Uji validitas adalah uji yang menyatakan terhadap data kuesioner yang telah didapat dan uji sah atau tidaknya data tersebut dan mengukur validnya pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut (Sugiyono, 2019). Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui dan mengukur ketepatan antara data yang terjadi di Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Signifikasi korelasi *pearson* yang telah dipakai pada penelitian ini yaitu 0,05 (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu: (a) Jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dianggap *valid*, (b) Jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak *valid*.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang dapat dipercaya untuk mengukur suatu kuesioner yang menghasilkan ada atau tidaknya melihat indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang telah diberikan. Uji reliabilitas sangat berpengaruh juga pada kuesioner, kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika responden selalui konsisten terhadap pernyataan yang telah direspon. Peneliti pada penelitian uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan beberapa syarat yang telah ditentukan menurut Ghozali (2016) diantara lain: (a) Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,7 maka hasil pernyataan dinyatakan *valid*, (b) Jika koefisien *cronbach alpha* < 0,7 maka hasil pernyataan dinyatakan tidak *valid*.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah sebuah teknik untuk menguji dan mendapatkan hasil distribusi normal atau tidak dari masing masing variabel (Ghozali, 2016). Uji normalitas pada umumnya menggunakan data berskala rasio, ordinal dan interval. Analisis *Kolmogorov-Smirnov* adalah membandingkan distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal baku. Analisis ini untuk memutuskan sampel dengan populasi dengan distribusi

tertentu. Pada penelitian ini pengambilan uji normalitas menggunakan metode dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 maka berdistribusi data normal, (b) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mendapatkan data regresi yang di dalamnya apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas atau tidak terjadinya multikolonieritas. Faktor yang mempengaruhi multikolonieritas adalah nilai *Variance Inflation Factor* dan *Tolerance*. Berikut dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Melihat Nilai *Tolerance* Jika nilai *tolerance* < dari 0,10 maka mendefinisikan terjadi multikolonieritas pada data yang di uji, Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 maka mendefinisikan tidak terjadi multikolonieritas pada data yang di uji. (b). Melihat Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* Jika nilai *VIF* < dari 0,10 maka mendefinisikan tidak terjadi multikolonieritas pada data yang diuji, Jika nilai *VIF* > dari 0,10 maka mendefinisikan terjadi multikolonieritas pada data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas memiliki arti bahwa adanya uji varian variabel pada model regresi yang tidak sama, apabila terjadi sebaliknya maka varian variabel pada mode regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. (Ghozali, 2016). Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi yang menghasilkan kesamaan antara *variance* dan residual dari hasil penelitian satu ke penelitian yang lain. Dasar pengambilan uji heteroskedastisitas ada beberapa metode salah satunya menggunakan Uji *Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas (Ghozali, 2016). Berikut teknik pengambilannya: (a) Jika terdapat pola titik-titik yang membentuk pola yang teratur (melebur, bergelombang dan menyempit) hal tersebut didefinisikan terjadi heteroskedastisitas, (b) Jika terdapat pola titik-titik yang tidak membentuk pola yang

teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal tersebut didefinisikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan pada beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui faktor pada variabel yaitu *Self Efficacy (SE)*, Pelatihan (P), dan Pengembangan Karier (PK) terhadap Kinerja Karya-wan (KK), Rumus matematis pada penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 SE + \beta_2 P + \beta_3 PK + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

SE : *Self Efficacy*

P : Pelatihan

PK : Pengembangan Karir

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi

e : *Standart Error Estimate*

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisaran antara 0-1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 besar atau mendekati 1 (satu) menunjukkan variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan model semakin signifikan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi yaitu dengan cara melihat kolom R^2 hasil dari analisa data SPSS.

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda, Uji F memiliki nilai tingkat signifikan sebesar 0.05 dengan keputusan: (a). Apabila nilai signifikan < 0,05 maka model regresi layak digunakan untuk penelitian menjelaskan variabel kinerja karyawan (b). Apabila nilai signifikan > 0,05 maka model regresi tidak layak digunakan untuk penelitian menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Tabel 2
Tanggapan Responden terhadap *Self Efficacy*

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Tugas dan Tanggung Jawab	1	1	0	24	24	219	50	4,38
2	Motivasi Diri	0	0	1	24	25	224	50	4,48
3	Bekerja Keras, Tekun, dan Gigih	0	0	2	23	25	222	50	4,44
4	Fokus dan Mampu Bertahan	0	0	6	29	15	209	50	4,18
5	Potensi Yang Dimiliki	0	0	3	30	17	214	50	4,28
	Jumlah						1088		4,352

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 3
Tanggapan Responden terhadap Pelatihan

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Jenis Pelatihan	0	0	3	32	15	212	50	4,38
2	Partisipasi Aktif	0	0	2	31	17	215	50	4,48
3	Memilih Materi	0	2	8	30	10	198	50	4,44
4	Metode Penyampaian	0	1	13	20	16	201	50	4,18
5	Meningkatkan Pengetahuan	0	0	1	26	23	222	50	4,28
6	Penyampaian Materi	0	0	10	24	16	206	50	4,12
	Jumlah						1254		4,18

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Uji statistik t suatu metode digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara individu menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2016). Secara umum uji t memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,05. Maka tolak ukurnya uji t adalah sebagai berikut: (a) Apabila nilai sig. $\leq 0,05$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh pada variabel terikat. (b) Apabila nilai sig. $\geq 0,05$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh pada variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel *Self Efficacy*

Sesuai hasil kuesioner yang dilakukan dan tanggapan oleh responden atas item-item pernyataan yang diajukan.

Berdasarkan tabel 2, hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variabel *self efficacy* sebesar 1088 poin dengan rata-rata 4,352. Apabila dilihat dari tabel 8 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,352 berada di kelas interval $4,21 < x \leq 5,00$. Dalam kelas interval $4,21 < x \leq 5,00$ menunjukkan bahwa

kelas interval tersebut memiliki nilai sangat setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju atas semua pernyataan indikator variabel *self efficacy*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Sesuai hasil kuesioner yang dilakukan dan tanggapan oleh responden atas indikator pernyataan yang diajukan, berikut merupakan hasil yang disajikan dalam tabel 3.

Berdasarkan tabel 3, hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variabel pelatihan sebesar 1252 poin dengan rata-rata 4,18. Apabila dilihat dari tabel 3 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,18 berada di kelas interval $3,41 < x \leq 4,20$. Dalam kelas interval $3,41 < x \leq 4,20$ menunjukkan bahwa kelas interval tersebut memiliki nilai setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini me-

nunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas semua pernyataan indikator variabel pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karier

Sesuai hasil jawaban kuesioner yang diisi oleh responden atas indikator pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan tabel 4, hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variabel pengembangan karier sebesar 1062 poin dengan rata-rata 4,248. Apabila dilihat dari tabel 4 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,248 berada di kelas interval $4,21 < x \leq 5,00$. Dalam kelas interval $4,21 < x \leq 5,00$ menunjukkan bahwa kelas interval tersebut memiliki nilai sangat setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju atas semua pernyataan indikator variabel pengembangan karier. Sehingga dapat disim-

pulkan bahwa karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Sesuai hasil kuesioner yang dilakukan dan tanggapan oleh responden atas indikator pernyataan yang diajukan disajikan dalam tabel 5. Hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variabel pengembangan karir sebesar 1041 poin dengan rata-rata 4,164. Apabila dilihat dari tabel 5 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,164 berada di kelas interval $3,41 < x \leq 4,20$. Dalam kelas interval $3,41 < x \leq 4,20$ menunjukkan bahwa kelas interval tersebut memiliki nilai setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas semua pernyataan indikator variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Tabel 4
Tanggapan Responden terhadap Pengembangan Karier

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Promosi	1	0	8	28	13	202	50	4,04
2	Peran Aktif Atasan	0	2	6	26	16	206	50	4,12
3	Informasi	0	0	0	24	26	226	50	4,52
4	Minat Individu	0	2	5	21	22	213	50	4,26
5	Kepuasan	1	0	4	23	22	215	50	4,30
Jumlah							1062		4,248

Sumber: Data Primer Diolah. 2023

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Menyelesaikan Tugas dengan Konsisten	0	0	7	24	19	212	50	4,24
2	Capaian Sasaran dan Efektif	0	2	11	27	10	195	50	3,90
3	Menyelesaikan Masalah dan Hambatan	0	3	8	19	20	206	50	4,12
4	Penilaian Hasil Tiap Proses Kinerja	0	0	5	24	21	216	50	4,32
5	Kecocokan Jenis Pekerjaan	0	1	3	29	17	212	50	4,24
Jumlah							1041		4,164

Sumber: Data Primer Diolah. 2023

Hasil Uji Instrumen

Uji validitas merupakan uji yang menyatakan terhadap data kuesioner yang telah didapat dan uji sah atau tidaknya data tersebut dan mengukur *valid*-nya pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut. Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Berdasarkan hasil analisis seluruh item pernyataan yang mengukur variabel *self efficacy*, pelatihan, pengembangan karier dan kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang disajikan oleh peneliti adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian

Hasil Uji Multikolinieritas

Sesuai hasil uji multikolinieritas pada tabel 6, nilai VIF pada variabel *self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karier masing-masing sebesar 1,411; 2,271; dan 2,015. Nilai VIF ketiga variabel yang ada pada tabel memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai VIF yang ditentukan ($1,411 < 10$; $2,271 < 10$; $2,015 < 10$). Sesuai hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak memiliki *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa keseluruhan variabel

tersebut tidak menunjukkan terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang telah digunakan.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

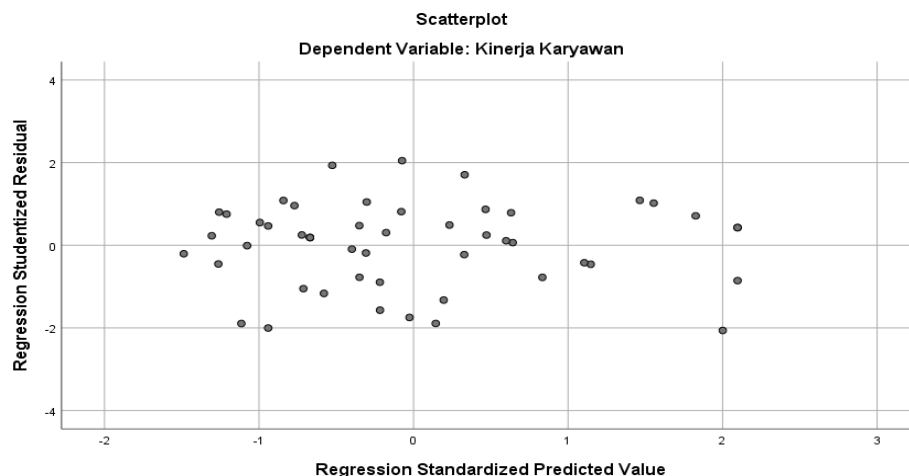
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
SE	0,709	1,411
P	0,440	2,271
PK	0,496	2,015

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sesuai hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2, grafik *scatterplot* bahwa data tersebut tersebar di atas dan di bawah koordinat 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang terbentuk secara jelas pada penyebarannya. Pada data tersebut menunjukkan bahwa sampel tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar 2 juga menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier pada penelitian ini bebas dari asumsi klasik tersebut. Sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan digunakan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.230	.579		.397	.693
	SE	.303	.144	.256	2.112	.040
	P	.544	.174	.487	3.169	.003
	PK	-.080	.132	.088	.610	.545

a. Dependent Variable: KK
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.492	.330648

a. Predictor: (Constant), PK, P, SE
b. Dependent Variable: KK
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang disajikan pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $KK = 0,230 + 0,303SE + 0,544P - 0,080PK + e$

Hasil dari persamaan regresi berganda tersebut memberikan penjelasan bahwa: Konstanta regresi (α) memiliki nilai positif sebesar 0,230. Tanda positif memiliki arti bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang searah. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi *self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karier bernilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,303. Nilai koefisien regresi untuk variabel *self efficacy* bernilai positif menunjukkan memiliki hubungan yang searah. Data tersebut dapat diartikan bahwa apabila *self efficacy* mengalami kenaikan secara konstanta maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,303 Koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0,544. nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan bernilai positif menunjukkan memiliki hubungan yang searah. Data tersebut dapat dinyatakan

bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan secara konstanta maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,544. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karier sebesar -0,080, nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karier bernilai negatif menunjukkan memiliki hubungan yang berlawanan. Data tersebut dapat diartikan bahwa apabila pengembangan karir mengalami kenaikan secara konstanta maka nilai kinerja karyawan akan turun sebesar 0,080.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R digunakan untuk melihat apakah variabel independen yang digunakan memiliki hubungan yang kuat atau lemah terhadap variabel dependen. Apabila nilai R tabel mendekati angka 1, maka variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi pada nilai R sebesar 0,723 menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karier memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (tabel 8).

Nilai *R-Square* pada uji koefisien determinasi sebesar 0,523 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dijelaskan

oleh *self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karier sebesar 52,3% dan 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil Uji Statistik F

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 9, besar nilai F_{hitung} sebesar 16,788 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig lebih kecil dari batas nilai signifikan ($\alpha = 0,05$), sehingga variabel independen yang terdiri dari *Self efficacy*, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh layak sebagai uji kelayakan model terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Statistik t

Sesuai data hasil uji statistik t pada tabel 10, variabel independen *Self Efficacy* (SE) sebesar 0,303 dan nilai Sig. sebesar 0,040. Apabila nilai β memiliki nilai positif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian nilai β variabel *self efficacy* bernilai negatif dan nilai signifikannya lebih kecil dari batas nilai signifikan ($\alpha =$

0,05). Hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Variabel independen pelatihan (P) sebesar 0,544 dan nilai sig. sebesar 0,003. Apabila nilai β memiliki nilai positif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian nilai β variabel pelatihan bernilai positif dan nilai signifikannya lebih kecil dari batas nilai signifikan ($\alpha = 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Variabel independen pengembangan karier (PK) sebesar 0,080 dan nilai sig. sebesar 0,545. Apabila nilai β memiliki nilai positif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian nilai β variabel pengembangan karier bernilai positif namun nilai signifikannya lebih besar dari batas nilai signifikan ($\alpha = 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya.

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.506	3	1.835	16.788	.000 ^b
	Residual	5.029	46	.109		
	Total	10.535	49			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PK, P, SE

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 10
Hasil Uji Statistik t (Uji T)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.230	.579		.397	.693
	SE	.303	.144	.256	2.112	.040
	P	.544	.174	.487	3.169	.003
	PK	.080	.132	.088	.610	.545

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pembahasan **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum sektor pariwisata Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya menyusun sebuah rancangan guna keberlangsungan kehidupan sektor wisata. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberlangsungan kehidupan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya seperti investor, tenaga kerja atau karyawan, dan serta strategi dalam mencapai visi misi perusahaan. Apabila Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya tidak memiliki tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas di dalam perusahaan maka perusahaan tersebut tidak memiliki sebuah penggerak di dalamnya. Karyawan merupakan seorang individu yang bertugas sebagai seorang yang mengerjakan sesuatu di dalam sebuah sektor wisata. Tiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda tergantung dari tugas yang diberikan maupun posisi mana seorang karyawan tersebut berada. Manajer perusahaan pun perlu adanya seleksi dalam pemilihan seorang karyawan di Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya, hal ini bertujuan agar perusahaan mampu berjalan searah visi misi yang dibuat dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Seorang karyawan pun perlu memiliki kepercayaan dan keyakinan pribadi atas kemampuan yang dia miliki sehingga karyawan tersebut mampu bekerja sesuai tugas yang diberikan dengan maksimal. *Self Efficacy* memiliki arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin besar *self efficacy* yang diperoleh tiap karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Darmawan *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. memiliki dampak yang besar terhadap karyawan seperti menjadi seorang yang bekerja keras, selalu bangkit dari kegagalan, melakukan pekerjaan yang menan-

ting dan lain sebagainya, Sedangkan hasil penelitian Abbas (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap sektor dari Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya akan berusaha terus meningkatkan dan mengembangkan kehidupan kelangsungan dengan mengadakan atau menyusun strategi guna mencapai sesuatu yang diharapkan. Salah satu kegiatan yang disusun oleh Wisata Mangrove Wonorejo yakni pengembangan sumber daya manusia dengan cara pelatihan. Pelatihan merupakan sebuah wadah bagi tiap individu untuk mengasah kemampuan yang dimilikinya. Secara kebutuhan, pelatihan berfungsi sebagai wadah tiap individu untuk *meng-upgrade skill* yang mereka pilih. Pelatihan yang telah dilakukan di Wisata Mangrove Wonorejo yaitu seperti mengadakan pelatihan terhadap karyawan tentang penanaman mangrove yang efektif dan efisien. Adapun pelatihan tentang pengembangan *skill* terhadap penggunaan komputer dan pengoperasian microsoft word dan excel, dan tentunya pelatihan tentang pengembangan tentang penyebaran informasi maupun promosi Wisata Mangrove Wonorejo dengan menggunakan media sosial yang mampu menarik pengunjung, sering dikaitkan dengan keahlian dan kemampuan individu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Massie *et al.*, (2018), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier pada seseorang karyawan yang bertempat di Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya dinyatakan negatif dan tidak signifikan. Berbagai macam informasi pengembangan karier yang telah diumumkan oleh Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya kepada karyawan, yakni promosi kenaikan jabatan, dan lain sebagainya untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang dibutuhkan pada saat tertentu. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai deskriptif responden yaitu informasi dengan nilai sebesar 4,52. Hal ini juga dikarenakan karyawan yang bekerja di tempat tersebut tidak memiliki minat individu untuk mengembangkan kariernya karena peran aktif atasan juga sangat kurang. Hal ini juga bisa dinyatakan dari tanggapan responden karyawan. Karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya merasa bahwa posisi yang telah ditempatkan terhadap dirinya sudah dirasa cukup sehingga sebagian karyawan tidak memikirkan kenaikan jabatan. Selain itu, karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini. Hal ini dapat dinyatakan dengan nilai data primer kepuasan sebesar 4,30. Pengembangan karier memiliki arah negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwa semakin besar pengembangan karier yang dilakukan tidak akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Achmad (2019), menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan yang memiliki keyakinan pada masing-masing individu dan rasa percaya diri yang tinggi dan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mampu memaksimalkan kemampuannya untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa pelatihan yang telah diterapkan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kemampuan karyawan. (3) Pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja tidak memiliki orientasi pada jabatan maupun lainnya.

Saran

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan supaya Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya dapat melakukan pendekatan persuasif oleh pimpinan terhadap karyawannya agar para karyawannya mampu menciptakan hal baru dengan adanya keyakinan pada diri karyawan, untuk membuat suasana atau kreasi yang baru agar mampu meningkatkan kinerja serta tujuan dari Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya.

Pihak Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya dapat mengadakan pelatihan yang ditujukan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja pada individu sehingga mampu menciptakan suasana baru dan meningkatkan sektor pariwisata pada Mangrove Wonorejo Surabaya.

Pihak Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya perlu memperhatikan dalam pengembangan karier kepada karyawannya, karena dapat memberikan *feedback* dengan

peningkatan jabatan sehingga karyawan memiliki rasa adil dengan para atasan dan merasa nyaman bekerja dan berkontribusi penuh kepada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya.

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor *Self Efficacy*, pelatihan dan pengembangan karier untuk menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan. Terdapat variabel yang dapat menjelaskan kinerja karyawan seperti variabel kepemimpinan, kompensasi, beban kerja dan faktor lainnya untuk penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, G. Y. F. (2022). *Pengaruh Kapasitas Pegawai Negeri Sipil, Pemahaman Akuntansi dan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar*. (Doctoral Dissertation, Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia).
- Darmawan, A., Anggelina, Y., dan Sunardi. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47-56.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 12-24.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Manara, A. S. (2018). Implementasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Nusantara dalam Pengembangan Indonesia Halal Touris. *Jurnal Hukum dan Bisnis Syariah*, 5(2), 38-52.
- Mangkunegara, A. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., dan Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasu Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.