KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi
Vol.2, No.1 Januari 2025
e-ISSN: 3046-7144; p-ISSN: 3046-7411, Hal 415-427
DOI: https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3886

PENGARUH SELF EFFICACY, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Tio Alvino Halim
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Ida Aju Brahmasari
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo,
Surabaya, Jawa Timur 60118
Email:tioelek42@gmail.com, brahmasari@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Knowing how self efficacy, training, and work environment affect the performance of employees of the East Java Provincial Marine and Fisheries Service is the purpose of this study. With a sample size of 65 people, the research population is the effect of employee performance of the East Java Provincial Maritime and Fisheries Service. A quantitative approach was used in this study, and IBM SPSS Statistics Version 30 was used for data testing. To analyse the hypotheses, several analytical techniques such as multiple linear regression, F-test, and T-test were used. In addition, testing of data instruments, including validity and reliability assessments and traditional assumption tests such as heteroscedasticity, multicollinearity, and normality tests, were conducted to ensure data reliability. The results of this study show the influence of self efficacy, training, and work environment, on the influence of employee performance. It has been proved that self efficacy, training, and work environment, all influence competence and self ability on employee performance significantly and positively. These results prove that the three variables have a significant role in influencing the ability on employee performance of the East Java Provincial Marine and Fisheries Service.

Keywords : *Self Efficacy, Training and Work Environment*

ABSTRAK

Mengetahui bagaimana *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur menjadi tujuan penelitian ini. Dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang, maka populasi penelitiannya adalah pengaruh kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan *IBM SPSS Statistics Version* 30 digunakan untuk pengujian data. Untuk menganalisis hipotesis digunakan beberapa teknik analisis seperti regresi linier berganda, Uji F, dan Uji T. Selain itu, pengujian instrumen data, termasuk penilaian validitas dan reliabilitas serta uji asumsi tradisional seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, dilakukan untuk menjamin keandalan data. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja, terhadap pengaruh kinerja karyawan. Telah dibuktikan bahwa *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja, semuanya mempengaruhi kompetensi dan kemampuan diri pada kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hasil ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai peranan yang signifikan dalam mempengaruhi kemampuan pada kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Pelatihan dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya menuntut pegawai atau karyawannya harus kinerjanya tinggi untuk mencapai tujuan instansi tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor mendasar untuk menunjang kinerja individu seperti *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur adalah *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja di instansi belum

Received Januari , 2025; Revised Januari , 2025;Januari 2, 2025
*

maksimal sehingga kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan tidak sesuai dengan target atau rencana yamg dituju. Dalam kondisi yang terjadi saat ini bahwa *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja perlu dilakukan penelitian untuk melihat kinerja dari pegawai.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Produksi Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur

SS 2.	**Meningkatkan pertumbuhan PDRB Sub Kategori Perikanan**
IKU 2.	**Persentase pertumbuhan PDRB sub kategori perikanan (%)**

REALISASI			TAHUN 2022			PENINGKATAN TAHUN 2022-2023	RENSTRA TAHUN 2019 - 2024		
TH 2020	TH 2021	TH 2022	TARGET	REALISASI	CAPAIAN		TARGET TH 2024	REALISASI s/d Th 2022	TINGKAT KEMAJUAN
90,03	91,00	92,11	92,05	92,11	100,07 %	0,01 %	93,00	92,11	99,05%

Sumber : LAKIP Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi dengan persentase indikator program yang tercapai pada tahun 2020 realisasi kinerjanya sebesar 90,03% dengan target awal sebesar 92,05% sedangkan pada tahun 2021 realisasi kinerjanya sebesar 91,00% dengan target 92,05%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja program tersebut tidak memenuhi target awal yang direncanakannya meskipun mengalami kenaikan persentase ke tahun berikutnya dan dapat disimpulkan bahwa dalam rangka meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja masih perlu peningkatan kualitas implementasi SAKIP khususnya terkait pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja. Belum tercapainya target-target pada instansi tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi yang tidak sesuai dengan sasaran atau visi-misi organisasi.

Pada Indeks profesionalias ASN pada tahun 2022 realisasi kinerjanya sebesar 92,05% dengan target sebesar 92,11% sedangkan pada tahun 2024 realisasi kinerjanya sebesar 93,00% dengan capaian target kedepannya sebesar 100,07%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjanya tidak mencapai target awal yang direncanakan. Pada program kerja urusan pemerintahan daerah provinsi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur tersebut kinerja programnya tidak sesuai dengan target awal atau rencana kinerja organisasi, hal tersebut diindikasikan karena profesionalitas pegawainya menurun. Profesionalitas kerja karyawan atau pegawai mengalami penurunan bisa disebabkan oleh lingkungan kerja maupun tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki pegawai.Oleh karena itu, penulis ingin menyelidiki judul tersebut lebih lanjut " Pengaruh *Self efficacy*, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ".

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?
4. Apakah *Self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis:
1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur
4. Pengaruh s*elf efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya yang digunakan sebagai 'input' untuk proses transformasi. berubah menjadi hasil berupa barang atau layanan. Sumber daya yang dimaksud termasuk modal. atau uang, teknologi, atau strategi yang digunakan untuk mendukung proses produksi. Masyarakat menggunakan teknologi itu untuk berfungsi, manusia dan sejenisnya. Di antara berbagai macam dari berbagai sumber daya, manusia atau SDM merupakan bagian dari elemen tersebut yang paling penting.

Self Efficacy

Kepercayaan diri seseorang pada kemampuan mereka untuk melaksanakan program kerja yang dihadapinya disebut Self Efficacy (Bandura 1997, dalam Yuzi 2019). Keyakinan ini memengaruhi upaya dan peraturan dalam dihadapkan pada tantangan (Bandura 1997, dalam Cherian 2018). Menurut Nuzulia (2021), keefektifan diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif yang mencakup pengambilan keputusan, asumsi, atau harapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan mereka untuk tindakan atau pekerjaan tertentu yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengorganisasi, melakukan tugas, mencapai tujuan, membuat sesuatu, dan melakukan tindakan untuk mencapai kemampuannya.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2018:211) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih

mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2021:44) menyatakan, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmyanti dan Rahmawanti (2018), definisi lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan sumber daya yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja, pendekatan yang dia gunakan untuk bekerja, dan pengaturan tempat kerjanya, baik secara individual maupun kelompok. Sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, lingkungan kerja karyawan harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Ini harus memotivasi karyawan dan membantu mereka melakukan aktifitas mereka dengan lancar.

Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Para manajer dan atasan seringkali tidak memperhatikan kecuali situasinya sangat buruk atau semuanya menjadi salah. Seringkali, manajer tidak menyadari penurunan kinerja. sehingga organisasi menghadapi krisis yang signifikan. Konsep-konsep buruk organisasi yang mendalam mengakibatkan dan mengabaikan gejala peringatan bahwa kinerja menurun. Kinerja didefinisikan oleh Keban (Sukardi, 2019: 242) sebagai tingkat pencapaian hasil. Dengan kata lain, kinerja adalah tingkat pencapaian organisasi. Kinerja keuangan mengacu pada pencapaian, prestasi yang ditunjukkan, kemampuan untuk bekerja dalam koperasi.

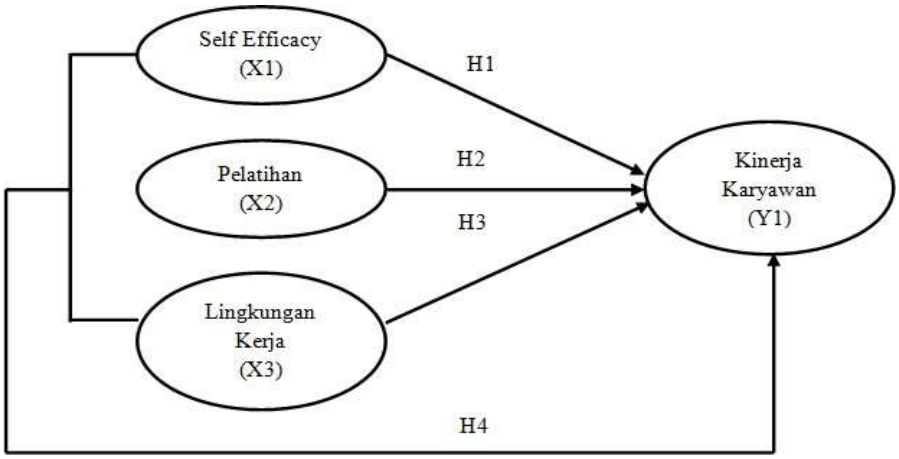
Penelitian Terdahulu

Dalam studinya Yuzi dalam tahun 2019 dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri PPD Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pusri PPD Lampung.

Studi Suryantiko dan Lumintang pada tahun 2018 dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

Studi Yusuf pada tahun 2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Beta Mandiri Wiradana. Hasil penelitian ini pengaruh *Self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Beta Mandiri Wiradana, penelitian ini menghasilkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan makan akan semakin tinggi kinerja karyawan PT Beta Mandiri Wiradana.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis berikut mungkin dapat dibuat dengan menggunakan kerangka konseptual yang telah dijelaskan :

Hipotesis 1 (H1) : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Hipotesis 2 (H2) : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Hipotesis 3 (H3) : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Hipotesis 4 (H4) : *Self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 166 karyawan dan sampel yang diteliti diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi 10%

$$n = \frac{166}{1 + 166(0{,}1)^2}$$

n = 64,6 dibulatkan menjadi 65 responden

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan analisis jawaban kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alat analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas), Regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Jika r Hitung ≥ 0,30 maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
b. Jika r Hitung ≤ 0,30 maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Variable	Indikator	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
Self Efficacy (X1)	X1.1	0,760	0,2058	<0,001	Valid
	X1.2	0,814	0,2058	<0,001	Valid
	X1.3	0,840	0,2058	<0,001	Valid
	X1.4	0,782	0,2058	<0,001	Valid
	X1.5	0,785	0,2058	<0,001	Valid
	X1.6	0,791	0,2058	<0,001	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,702	0,2058	<0,001	Valid
	X2.2	0,755	0,2058	<0,001	Valid
	X2.3	0,811	0,2058	<0,001	Valid
	X2.4	0,803	0,2058	<0,001	Valid
	X2.5	0,802	0,2058	<0,001	Valid
	X2.6	0,822	0,2058	<0,001	Valid
	X2.7	0,765	0,2058	<0,001	Valid
	X2.8	0,750	0,2058	<0,001	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,767	0,2058	<0,001	Valid
	X3.2	0,726	0,2058	<0,001	Valid
	X3.3	0,863	0,2058	<0,001	Valid
	X3.4	0,745	0,2058	<0,001	Valid
	X3.5	0,885	0,2058	<0,001	Valid
	X3.6	0,728	0,2058	<0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,741	0,2058	<0,001	Valid
	Y.2	0,811	0,2058	<0,001	Valid
	Y.3	0,745	0,2058	<0,001	Valid
	Y.4	0,792	0,2058	<0,001	Valid
	Y.5	0,764	0,2058	<0,001	Valid
	Y.6	0,688	0,2058	<0,001	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan signifikan, untuk seluruh indikator atau item pertanyaan, yang berarti indikator-indikator atau item-item pertanyaan untuk masing-masing

variabel yang terdapat dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas. Dari hasil korelasi product moment Pearson, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner mempunyai korelasi yang signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5% (< 0.05), sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,70, maka variabel reliabel
b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* ≤ 0,70, maka variable tidak reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,901	>0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,888	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,939	>0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	>0,70	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas, diketahui bahwa indikator variabel yang dipertanyakan bersifat reliabel karena nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26472471
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.047
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]
a. Test distribution is Normal.		

Dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0.838	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pelatihan (X2)	0.497	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.391	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi untuk variabel *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja masing-masing lebih besar dari 0,05 sehingga model penelitian ini layak untuk diteliti.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	**VIF**
1	*Self Efficacy*	.181	5.512
	Pelatihan	.379	2.626
	Lingkungan Kerja	.192	5.218
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan			

Dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) memiliki *Tolerance* 0,181 dengan VIF 5.512, variabel Pelatihan (X2) memiliki *Tolerance* 0,379 dan VIF 2.636, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki *Tolerance* 0,192 dan VIF 5.218. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						**Keterangan**
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.940	1.402		.671	.505	
Self Efficacy (X1)	.475	.094	.550	5.076	<.001	Signifikan
Pelatihan (X2)	.124	.051	.179	2.424	0.18	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	.289	.109	.258	2.649	.010	Signifikan

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Y = 940 + 0,475 (X1) + 0,124 (X2) + 0,289 (X3)

Hasil dari pengujian persamaan regresi linear berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa milai konstanta (α) adalah sebesar 0.940 bernilai positif menunjukkan bahwa ketika variabel s*elf efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sama dengan 0 maka nilai kinerja karyawan adalah tetap atau nilai awalnya adalah 0.940 nilai positif artinya ketika nilai koefisien negative maka artinya ada pengaruh dan mengakibatkan nilai konstanta menjadi buruk.

Nilai koefisien *Self Efficacy* sebesar 0.475 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabael *Self Efficacy* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,475 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,124 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabael Self Efficacy mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,124 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,289, bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabael *Self Efficacy* mengalami peningkatan satu-satuan, maka akan mengakibatkan peningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

a. Jika thitung > ttabel pada α = 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
b. Jika thitung < ttabel pada α = 5% maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan
Self Efficacy (X1)	5.076	1.99962	<.001	Berpengaruh
Pelatihan (X2)	2.424	1.99962	0.18	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	2.649	1.99962	.010	Berpengaruh

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

t tabel (dua arah) = 1.99962

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabe *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi *Self Efficacy* sebesar 5.076 artinya < 1.99962, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Pelatihan sebesar 2.424 dari 1.99962, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 2.649 dari 1.99962, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

a. Jika Fhitung > Ftabel pada α = 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
b. Jika Fhitung < Ftabel pada α = 5% maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.615	3	210.205	125.257	<.001[b]
	Residual	102.370	61	1.678		
	Total	732.985	64			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Pelatihan, Lingkungan Kerja						

F tabel = 2,76

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan adalah sebagai berikut:

Nilai F hitung sebesar 630.615 > nilai F tabel yaitu 2,76 dan nilai sig. 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak, artinya variabel *self efficac*y, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968[a]	.937	.933	3.566
a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Pelatihan, Lingkungan Kerja b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil uji R^2 atau koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,987. Ini berarti bahwa sekitar 93,3% perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu *self efficac*y, pelatihan dan lingkungan kerja.

Artinya, variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan dalam kinerja karyawan, dengan sisa 6,7% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau parsial variabel *Self Efficacy* memperoleh nilai t-hitung 5.076 < nilai t-tabel 1.99962 dengan nilai signifikan sebesar 0,001>0,05 maka dapat diartikan bahwa H0 ditolak. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "*Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan" terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yuzi (2019) yang dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri PPD Lampung.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau parsial variabel budaya organisasi memperoleh nilai t-hitung 2.424 < nilai t-tabel 1.99962 dengan nilai signifikan sebesar 0,001>0,05 maka dapat diartikan bahwa H0 ditolak. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi "pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan" terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Suryantiko D. dan Lumintang (2018) yang dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau parsial variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t-hitung 2.649 < nilai t-tabel 1.99962 dengan nilai signifikan sebesar 0,001>0,05 maka dapat diartikan bahwa H0 ditolak. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi "lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yusuf (2018) yang dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Beta Mandiri Wiradana".

Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji yang dilakukan, variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. hasil uji simultan dapat dilihat bahwa *self efficacy*, pengalaman kerja, komunikasi interpersonal, kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil f hitung yaitu 630.615 lebih besar dari f tabel yaitu 2,76. Nilai probabilitas yang dimiliki lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis penelitian (H4) diterima. Sedangkan, untuk besaran pengaruh yang diberikan melalui hasil uji koefisien determinasi. *Self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 93,3%% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya yaitu (100% - 93,3%%) sebesar 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian lain yang melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dengan variabel bebas yang berbeda dari penelitian. Penelitian tersebut dilakukan oleh Asta (2016) dengan hasil Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Priyantono P. Dengan hasil *Self Leadeship*, *Self efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka ditarik simpulan mengenai Self Efficacy, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
4. *Self Efficacy*, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

(Agustyna, A., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Citra Lestari. Jurnal MitraManajemen,4(1), 28–38. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319.

(Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 367–379. https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379.

Erlita, V. D. dan Surjanti. 2018. Pengaruh *Leader Member Exchange*, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrikasi PT. PG Candi Baru Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 8, Nomor 11, November 2019 Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen 6 (4) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN, 979(015.1)

Kimbal, Deby Aneke dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh *Self efficacy*, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Atasan Terhadap *Transfer* Pelatihan Pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Renon. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 3537-3594.

Khaerana, K. (2020). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Ecoment Global,5(1), 80. https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835.

Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh *Self efficacy*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Vol 9(No 1), hal 83-98.

Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(3), 1828–1837

(Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 10(3), 1–17. (Sari, E. (2019).

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT Perkebunan Nusantara II Kwala Madu. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

(Sasongko, M. A. N. (2019). Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Di PT PLN Kota Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Yongki, A., & Bagio Santoso, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *S1 Manajemen*, 1–21.

Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. INOBIS