

Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School

I Gusti Aju Maitri Wati^{1*}, Luh Komang Candra Dewi², L.K. Herindiyah Kartika Yuni³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya, Badung, Indonesia

*Corresponding author email: 202261101182@triatmamulya.ac.id

How to cite (in APA style):

Wati, I. G. A. M., Dewi, L. K. C., & Yuni, H. K. (2026). Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School. *Warmadewa Management and Business Journal*, 8(1), Pages 52-65

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International *Hotel and Business School*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPK Elizabeth International *Hotel and Business School* berjumlah 85 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Teknik analisis penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabelitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 4) *self-efficacy*, motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International *Hotel and Business School*. Saran dalam penelitian ini diharapkan pimpinan Elizabeth International *Hotel And Business School* dapat meningkatkan *self-efficacy*, motivasi dan komitmen karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Elizabeth International *Hotel and Business School*.

Kata kunci: *Self-Efficacy*, Motivasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, motivation, and employee commitment on employee performance at Elizabeth International Hotel and Business School. The population in this study includes all employees at LPK Elizabeth International Hotel and Business School, totally 85 individuals. The sampling technique used in this research is a census or saturated sampling technique. The data analysis techniques employed include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple regression analysis. The results of the analysis indicate that 1) Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance; 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance; 3) Commitment has a positive effect on employee performance; 4) Self-efficacy, motivation, and employee commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at Elizabeth

Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School

International Hotel and Business School. Based on these findings, it is recommended that the management of Elizabeth International Hotel and Business School enhance self-efficacy, motivation, and employee commitment in efforts to improve employee performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Motivation, Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan dan pelatihan, SDM bukan sekadar faktor pendukung, tetapi menjadi aset utama yang menentukan kualitas layanan dan keberlangsungan organisasi. Kinerja karyawan merupakan cerminan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pengelolaan kinerja menjadi aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius (Sari et al, 2024). Menurut (Daulay et al, 2019), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja optimal memerlukan sinergi berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, di antaranya adalah *self-efficacy*, motivasi, dan komitmen karyawan.

Self-efficacy, sebagaimana dikemukakan oleh (Wijaya, 2024), adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki keberanian, optimisme, dan ketekunan yang lebih besar dalam menghadapi permasalahan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, *self-efficacy* rendah dapat membuat karyawan menghindari tantangan, mudah menyerah, dan kurang berkomitmen terhadap penyelesaian tugas. Motivasi kerja, di sisi lain, berfungsi sebagai penggerak utama perilaku kerja. (Arsyad et al, 2024) menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan pribadi. Motivasi yang kuat mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, berinisiatif, dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, komitmen karyawan terhadap organisasi mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi dan memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Elizabeth International Hotel and Business School merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja di bidang perhotelan di Bali yang berkomitmen mencetak tenaga profesional berstandar internasional. Sejak berdiri pada tahun 2009, lembaga ini telah mengembangkan berbagai program pendidikan mulai dari pelatihan profesi satu tahun hingga program sarjana plus, dengan dukungan fasilitas modern, kurikulum berbasis industri, serta instruktur yang berkompeten. Berbagai program pengembangan karyawan, baik berupa pelatihan soft skill maupun hard skill, telah diselenggarakan untuk mendukung peningkatan kinerja. Namun, pencapaian target rekrutmen peserta pelatihan dalam kurun waktu 2021–2024 menunjukkan belum optimalnya kinerja organisasi. Data internal menunjukkan bahwa dari target total 5.450 peserta, realisasi yang dicapai hanya 3.758 peserta atau sekitar 68% dari target. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi yang dapat berdampak pada evaluasi kinerja karyawan.

Observasi awal peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan menghadapi kendala pada aspek keyakinan diri ketika berinteraksi dengan calon mahasiswa dan orang

tua, terutama dalam menjawab pertanyaan yang kompleks terkait prospek lulusan, program internasional, dan pembiayaan. Selain itu, terdapat indikasi lemahnya keterkaitan peran individu dengan keberhasilan organisasi, sehingga sebagian karyawan bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa keterlibatan emosional yang tinggi terhadap visi dan misi lembaga. Kondisi ini mengarah pada dugaan bahwa faktor self-efficacy, motivasi, dan komitmen karyawan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja di Elizabeth International Hotel and Business School.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara ketiga variabel tersebut dan kinerja karyawan di berbagai sektor. ([Aisyiyah et al, 2022](#)) misalnya, membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, sementara self-efficacy juga berperan dalam mendorong pencapaian target kerja. Namun, penelitian di lingkungan lembaga pelatihan kerja perhotelan, khususnya di Bali, masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kesenjangan tersebut, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di sektor pendidikan dan pelatihan berbasis industri pariwisata. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang efektif, serta memperkaya literatur akademis terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pendidikan dan pelatihan di bidang perhotelan.

LITERATURE REVIEW

Manajemen

Menurut ([Syahputra, 2023](#)), manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian orang serta sumber daya organisasi lainnya. Sedangkan menurut ([Hasibuan, 2016](#)) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya, ([Mokosolang et al, 2021](#)). ([Mangkunegara, 2009:67](#)) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ([Tamimi et al, 2022](#)) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan (*self-efficacy*), motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari aktifitas atau kegiatan suatu organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki pada periode tertentu, sedangkan penilaian

Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School

kinerja adalah tindakan yang dilakukan terhadap berbagai aktifitas pada perusahaan, dimana hasil dari aktivitas tersebut digunakan untuk mengetahui prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya yang mempengaruhi cara mereka berperilaku ([Karimah & Hartanti, 2021](#)). *Self-efficacy* ini membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat menguasai situasi dan memperoleh hasil yang positif. ([Fitriah, 2022](#)) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya.

Motivasi Karyawan

Menurut ([Setiawan, 2021](#)) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut ([Hendartho, 2024](#)) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal, maka kerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan dari sisi lain. Menurut ([Mulyani & Mardi, 2024](#)) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dari penjelasan ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugasnya.

Komitmen

Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan. Komitmen organisasional dipandang

sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut ([Raharjo et al, 2023](#)) mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya.

Lembaga Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan ([Pudyastuti, 2022](#)). Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta melalui lembaga pelatihan kerja. Lembaga pelatihan kerja swasta harus berbentuk badan hukum dan mempunyai izin dari Menteri Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan. Sebagai lembaga pelatihan kerja swasta, dalam menyelenggarakan pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan dan arahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 2006. Dalam sislatkernas di atur bahwa pelatihan kerja yang di selenggarakan berbasis kompetensi yang mengacu kepada SKKNI dan harapan pemerintah bahwa lembaga pelatihan kerja melaksanakan program three in one yaitu melatih, mensertifikasi dan menempatkan sumber daya manusia yang ikut program pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 85 orang, dengan teknik pengambilan sampel sensus atau sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Variabel bebas meliputi self-efficacy, motivasi, dan komitmen karyawan, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert lima poin yang diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden dan dianalisis menggunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5%, dibantu perangkat lunak SPSS versi terbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian (kuesioner) valid dan reliabel, sehingga data yang diperoleh benar-benar mencerminkan fenomena yang ingin diteliti. Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid apabila $\text{pearson correlation} \geq 0,3$. Sedangkan uji reliabilitas adalah untuk mengukur ketepatan alat ukur, alat ukur yang digunakan saat ini pada waktu dan tempat tertentu akan sama bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pernyataan-pernyataan dalam

kuesioner dikatakan valid apabila koefisien Cronbach Alpha > 0.60 . Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel 1.

Hasil pengujian instrumen penelitian pada tabel 1 menunjukkan seluruh item pernyataan dari keempat variabel yang telah diteliti memiliki nilai *Pearson Correlation* diatas 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Hal ini berarti seluruh instrument penelitian dari keempat variabel merupakan instrument yang valid dan reliable sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data dapat menggunakan hasil *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi $>5\%$ (0.05). Berikut disajikan hasil perhitungan uji normalitas pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0.200 > \alpha = 0.05$. hasil ini berarti data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. *Variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dengan ketentuan apabila nilai VIF >10 atau *tolerance* $<0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Berikut disajikan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja lebih besar 0.10, sedangkan nilai VIF <10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan ketentuan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi $>\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut disajikan uji heteroskedastisitas dapat disajikan pada tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Self Efficacy (X1)	X1.1	0,693	Valid	0,825	Reliable
	X1.2	0,709	Valid		
	X1.3	0,831	Valid		
	X1.4	0,781	Valid		
	X1.5	0,848	Valid		
Motivasi (X2)	X2.1	0,640	Valid	0,671	Reliable
	X2.2	0,607	Valid		
	X2.3	0,632	Valid		
	X2.4	0,721	Valid		
	X2.5	0,642	Valid		
Komitmen (X3)	X3.1	0,756	Valid	0,867	Reliable
	X3.2	0,787	Valid		
	X3.3	0,822	Valid		
	X3.4	0,816	Valid		
	X3.5	0,757	Valid		
	X3.6	0,734	Valid		
Kinerja Karyawan (Y2)	Y1	0,759	Valid	0,852	Reliable
	Y2	0,860	Valid		
	Y3	0,807	Valid		
	Y4	0,725	Valid		
	Y5	0,817	Valid		

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Tabel 2.
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22065286
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.075
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Tabel 3.
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.396	2.524
	X2	.557	1.797
	X3	.371	2.692

a. Dependent Variable: Y
(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Tabel 4.
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.284	1.103		2.979	.004
	X1	-.115	.064	-.300	-1.795	.076
	X2	.052	.060	.122	.867	.388
	X3	-.036	.055	-.111	-.641	.523

a. Dependent Variable: abs
(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School. Adapun hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 5.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan garis regresi linier sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -0,387 + 0,371X_1 + 0,198X_2 + 0,366X_3 + e$$

- a. $\alpha = -0,387$, nilai konstanta menunjukkan bernilai negatif artinya apabila tidak ada perubahan atau konstan *Self-Efficacy*, Motivasi Dan Komitmen Karyawan maka Kinerja Karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School mengalami penurunan sebesar 0,387 atau 38,7 persen.
- b. $b_1 = 0,371$, artinya apabila *Self-Efficacy* meningkat sebesar 1 persen dan motivasi dan komitmen karyawan dianggap konstan maka peningkatan kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School sebesar 0,371 atau 37,1 persen.
- c. $b_2 = 0,198$, artinya apabila motivasi meningkat sebesar 1 persen dan *self efficacy* dan komitmen karyawan dianggap konstan maka peningkatan kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School sebesar 0,198 atau 19,8 persen.
- d. $b_3 = 0,366$, artinya apabila komitmen karyawan meningkat sebesar 1 persen dan *self efficacy*, motivasi dianggap konstan maka peningkatan kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School sebesar 0,366 atau 36,6 persen.

Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School

Tabel 5.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.387	1.691		-.229	.820
	X1	.371	.098	.355	3.777	.000
	X2	.198	.092	.170	2.147	.035
	X3	.366	.085	.417	4.302	.000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

4. Uji Hipotesis Penelitian

Uji t

Uji-t digunakan untuk membuktikan pengaruh antara Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School secara parsial, dengan membandingkan hasil perhitungan analisis data yang disajikan pada table 5.10. Penentuan apakah hipotesis pertama (H1), hipotesis dua (H2) dan Hipotesis tiga (H3) dapat diterima dinilai dari nilai thitung dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan membandingkan antara sig t dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan table 5.10 dapat dijelaskan hipotesis satu, hipotesis dua dan hipotesis tiga sebagai berikut.

- a. *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.10 diperoleh nilai t hitung variabel *Self-Efficacy* sebesar 0,355, t hitung 3,777 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International *Hotel And Business School*. Hasil ini berarti semakin meningkat *self-efficacy* akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Elizabeth International *Hotel And Business School*. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

- b. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Elizabeth International *Hotel And Business School*

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.10 diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar 0,170 dan t hitung 2,147 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 < 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International *Hotel And Business School*. Hasil ini berarti semakin meningkat motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Elizabeth International *Hotel And Business School*. Hipotesis ke dua diterima.

- c. Komitmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Elizabeth International *Hotel And Business School*

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.10 diperoleh nilai t hitung variabel komitmen karyawan sebesar 0,417 dan t hitung 4,302 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School

Elizabeth International *Hotel And Business School*. Hasil ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Elizabeth International *Hotel And Business School*. Hipotesis ke tiga diterima.

Uji F

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi Dan Komitmen Karyawan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	317.593	3	105.864	68.513	.000 ^b
Residual	125.159	81	1.545		
Total	442.753	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 68,513 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti bahwa *Self-Efficacy*, Motivasi Dan Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School. Artinya adanya peningkatan *Self-Efficacy*, Motivasi Dan Komitmen Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School. Sehingga hipotesis empat dapat diterima.

5. Pembahasan

a. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai thitung sebesar 3,777 dengan taraf signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu secara efektif. Dalam konteks Elizabeth International Hotel and Business School, *self-efficacy* menggambarkan sejauh mana karyawan meyakini bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan dan pencapaian target organisasi. Dalam penelitian ini, *self-efficacy* diukur

melalui lima indikator utama yaitu keyakinan dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan baik, keyakinan dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan, keyakinan mampu bekerja keras dengan tekun dan gigih, keyakinan untuk tetap bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan, dan keyakinan mampu menyelesaikan permasalahan dalam berbagai situasi. Berdasarkan hasil analisis, *self-efficacy* karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School sudah berada pada kategori sangat baik, yang berarti mayoritas karyawan telah memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya. Hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja dan keberhasilan institusi secara keseluruhan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai thitung sebesar 2,147 dengan taraf signifikansi sebesar 0,035 ($\leq 0,05$). Nilai ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dalam diri seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks Elizabeth International Hotel and Business School, motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan institusi. Penelitian ini menggunakan lima indikator motivasi kerja berdasarkan teori hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Berdasarkan hasil analisis, tingkat motivasi karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School tergolong sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa institusi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan berbagai kebutuhan karyawan, baik dari aspek material maupun psikologis. Keberhasilan ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

c. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Elizabeth International Hotel and Business School. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai thitung sebesar 4,302 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$), yang menunjukkan bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan sangat kuat dan signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Secara konseptual, komitmen karyawan merujuk pada perasaan dan tindakan keterikatan emosional serta psikologis terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks Elizabeth International Hotel and Business School, komitmen ini tercermin dalam loyalitas karyawan, kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal, serta partisipasi aktif

dalam mewujudkan tujuan dan target institusi. Penelitian ini menggunakan enam indikator utama untuk mengukur tingkat komitmen karyawan, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki loyalitas yang kuat terhadap institusi, serta berkomitmen dalam menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Komitmen tinggi ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh dalam organisasi.

d. Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Elizabeth International Hotel And Business School

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy*, Motivasi, dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 68,513 dengan taraf signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Nilai tersebut secara statistik menunjukkan bahwa *Self-Efficacy*, Motivasi, dan Komitmen memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika *self-efficacy* (keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya), motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi meningkat secara bersamaan, maka akan diikuti oleh peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan. Ketiganya membentuk fondasi psikologis dan sikap kerja yang sangat penting dalam menciptakan karyawan yang produktif, bertanggung jawab, dan berkinerja tinggi. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School memiliki tingkat *self-efficacy*, motivasi, dan komitmen yang tinggi, yang secara simultan mendorong terciptanya kinerja kerja yang optimal. Kombinasi ketiganya menjadi kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul, loyal, dan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi institusi.

KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dilaksanakan, berikut adalah beberapa kesimpulan yang relevan dari penelitian ini.

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School.
4. *Self-efficacy*, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Elizabeth International Hotel and Business School.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Arsyad, I., Suasa, S., & Susanti, A. (2024). Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Pasangkayu. *CENDEKIA : Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah*, 1(5), 178–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.62335/m5h9pa65>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Fitriah, S. S. (2022). Literature Review: Pengaruh Efikasi Diri dan Konformitas Teman Sebaya terhadap Perilaku Menyontek Siswa Siti Shalma Fitriah. *Journal of Psychology and Treatment*, 1(2), 58–65. <https://doi.org/http://journal.mrcrizquna.com/index.php/jpt/e-ISSN2809-8994>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendartho, D. (2024). Motivasi dan Prospeknya dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Tinjauan Literatur. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 7(1), 28–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.31334/transparansi.v7i1.3732>
- Karimah, N., & Hartanti, R. D. (2021). Gambaran Self Efficacy dan Kualitas Hidup Pada Pasien Yang Menjalani Hemodialisa: Literature Review. *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan*, 1, 446–455. <https://doi.org/https://doi.org/10.48144/prosiding.v1i.697>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.
- Pudyastuti, E. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA SALES PT. ALFA SCORPH MEDAN. *Jurnal Ekonomika*, 14(1), 29–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1049>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Rifaldi Dwi Syahputra, & N. A. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Sari, Y., Setiawan, A., Friska Marina, B., & Mukhtar, A. (2024). Analisis Sinergis Antara Perencanaan Manajemen Strategik Dan Kepuasan Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 149–164. <https://doi.org/https://abadiinstitute.org/index.php/JUMAWA>

Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Elizabeth International Hotel And Business School

- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sri Mulyani, Nugroho Mardi, & A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(2), 495–516. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2788>
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Wijaya, A. D. (2024). DAMPAK RENDAHNYA SELF EFFICACY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR: SEBUAH STUDI LITERATUR. *Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 4(2), 115–126. <https://doi.org/https://doi.org/10.56185/jubikops.v4i2.768>