

PENGARUH SELF EFFICACY, TRAINING, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI HOTEL WHIZ PRIME MEGAMAS MANADO SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, TRAINING, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF GENERATION Z EMPLOYEES AT WHIZ PRIME MEGAMAS HOTEL MANADO NORTH SULAWESI

Sweeta K. Rotinsulu¹, Christoffel Kojo², Regina T. Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1sweetarotinsulu245@gmail.com](mailto:sweetarotinsulu245@gmail.com), [2christoffelkojo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelkojo@unsrat.ac.id),
[3regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy, training, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan regresi linear berganda. Populasi terdiri dari 110 karyawan Generasi Z, dengan sampel penelitian sebanyak 60 orang yang dipilih melalui kombinasi slovin dan purposive sampling, serta data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan self efficacy dan training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sementara itu, secara simultan, ketiga variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Self Efficacy, Training, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to analyze the influence of self-efficacy, training, and work environment on the performance of Generation Z employees at Hotel Whiz Prime Megamas Manado. The study employs a quantitative approach using multiple linear regression. The population consists of 110 Generation Z employees, with a sample of 60 selected through a combination of Slovin's formula and purposive sampling, and data were collected using questionnaires. The results show that self-efficacy and training have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant effect. Moreover, simultaneously, all three variables are proven to have a significant impact on employee performance.

Keywords: Self efficacy, Training, Work Environment, Employee Performance

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1695

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas layanan. Produk utama industri perhotelan bersifat tidak berwujud dan sangat dipengaruhi oleh interaksi langsung antara karyawan dan tamu, sehingga kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan membangun citra

perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan adaptif diperlukan untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan secara berkelanjutan.

Sejalan dengan pentingnya peran SDM tersebut, Intiwhiz Hospitality Management hadir sebagai salah satu jaringan manajemen perhotelan di Indonesia yang berdiri sejak tahun 2008 dan beroperasi di bawah naungan PT Intiland Development Tbk. Perusahaan ini mulai beroperasi secara aktif pada tahun 2010 dan saat ini mengelola tujuh merek hotel yang mencakup berbagai segmen pasar, yaitu Whiz Luxe Hotel (bintang 5), Grand Whiz Hotel dan Whiz Residence (bintang 4), Whiz Prime Hotel (bintang 3), Whiz Hotel (bintang 2), serta Whiz Capsule dan Swift Inn sebagai hotel kategori budget. Keberagaman portofolio merek tersebut mencerminkan strategi perusahaan dalam menjangkau segmen pasar yang luas dengan karakteristik dan kebutuhan tamu yang berbeda.

Dalam kerangka ekspansi jaringan tersebut, Whiz Prime Hotel Megamas Manado dikembangkan sebagai salah satu unit usaha yang berlokasi di kawasan Megamas, yang dikenal sebagai pusat bisnis, perdagangan, dan hiburan di Kota Manado. Lokasi hotel yang berdekatan dengan Mega Trade Center Shopping Mall, memiliki akses yang relatif mudah ke Bandara Internasional Sam Ratulangi, serta berada di sekitar destinasi wisata unggulan seperti Taman Laut Bunaken, menempatkan hotel ini pada lingkungan operasional yang dinamis. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya permintaan akan akomodasi yang tidak hanya terjangkau secara harga, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang cepat, efisien, dan berkualitas.

Dalam konteks operasional, Whiz Prime Hotel Megamas Manado didominasi oleh karyawan Generasi Z dengan jumlah sebanyak 60 orang, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997-2012. Pada tahun 2025, Generasi Z yang telah memasuki dunia kerja berada pada kisaran usia 13-28 tahun. Dalam penelitian ini, populasi dibatasi pada karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan dengan pertimbangan bahwa karyawan tersebut telah melalui masa adaptasi awal, memiliki pengalaman kerja yang memadai, serta telah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Berdasarkan data Departemen HRD, karyawan Generasi Z tersebar di berbagai departemen, meliputi front office, housekeeping, food and beverage service, food and beverage production, sales and marketing, accounting, engineering, serta human resources.

Dominasi Generasi Z dalam struktur tenaga kerja hotel menjadikan karakteristik generasi ini sebagai aspek penting dalam pengelolaan SDM. Generasi Z dikenal memiliki tingkat keterhubungan yang tinggi dengan teknologi, orientasi pada pengembangan diri, serta preferensi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan suportif. Di sisi lain, generasi ini juga cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kejelasan peran, umpan balik yang cepat, serta kesempatan belajar yang berkelanjutan. Perbedaan karakteristik tersebut menuntut penyesuaian strategi manajemen agar kinerja karyawan tetap optimal dalam menghadapi tuntutan kerja industri perhotelan yang bersifat dinamis dan berorientasi pada kepuasan tamu.

Berdasarkan kondisi tersebut, kinerja karyawan di industri perhotelan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasional. Di Whiz Prime Hotel Megamas Manado, tiga faktor utama yang berpotensi memengaruhi karyawan Generasi Z adalah *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, yang berpengaruh pada inisiatif, ketahanan menghadapi tekanan, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi teknis, pemahaman standar operasional, serta kemampuan memberikan layanan sesuai karakteristik tamu. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, mendorong keterlibatan kerja, kenyamanan, motivasi, dan loyalitas karyawan.

Namun demikian, berdasarkan observasi awal di Whiz Prime Hotel Megamas Manado, masih ditemukan sejumlah permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Variasi tingkat *self efficacy* terlihat pada sebagian karyawan Generasi Z yang menunjukkan kurangnya

kepercayaan diri dalam menangani situasi kerja yang kompleks, seperti menghadapi keluhan tamu, permintaan khusus tamu VIP, serta kondisi operasional yang membutuhkan pengambilan keputusan yang cepat. Selain itu, kendala adaptasi terhadap sistem manajemen hotel berbasis digital juga masih ditemukan, yang diduga berkaitan dengan metode pelatihan yang cenderung bersifat konvensional dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan karakteristik belajar Generasi Z.

Lebih lanjut, pola komunikasi yang relatif hierarkis antara manajemen senior dan karyawan Generasi Z berpotensi membatasi penyampaian ide-ide inovatif dan umpan balik dari karyawan. Hal ini menjadi semakin signifikan mengingat hotel beroperasi di kawasan strategis Megamas yang melayani wisatawan bisnis dan wisatawan liburan dengan ekspektasi tinggi terhadap efisiensi, kecepatan layanan, dan kualitas pengalaman menginap. Kondisi ini dapat berimplikasi langsung pada konsistensi kualitas pelayanan serta kinerja karyawan, sehingga diperlukan perhatian manajerial yang lebih terarah untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, termasuk melalui penguatan komunikasi dua arah, pemberdayaan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan responsif terhadap karakteristik Generasi Z.

Di sisi lain, sampai saat ini belum terdapat kajian empiris yang secara khusus menguji pengaruh faktor psikologis dan organisasional terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Whiz Prime Hotel Megamas Manado. Evaluasi kinerja yang dilakukan manajemen masih berfokus pada pencapaian target operasional dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, sementara aspek *self efficacy*, efektivitas pelatihan, dan persepsi terhadap lingkungan kerja belum dianalisis secara sistematis berbasis data. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan pengelolaan SDM dan kebutuhan aktual karyawan Generasi Z.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di Whiz Prime Hotel Megamas Manado. Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan serta menjadi dasar rekomendasi strategis bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing perusahaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado
2. Menganalisis pengaruh *Training* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado.
4. Menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, *Training*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang mengatur pemanfaatan tenaga kerja secara terencana dan terintegrasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia. Ajabar (2020:5) menjelaskan bahwa

MSDM berperan dalam menstimulasi dan memelihara kinerja karyawan agar sejalan dengan sasaran organisasi, sementara Suryani dan Foeh (2019:2) menekankan MSDM sebagai mekanisme pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan individu yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pekerjaan. Selanjutnya, Edison *et al.*, (2020:10) menegaskan bahwa pengoptimalan potensi karyawan melalui kebijakan dan strategi MSDM yang terkoordinasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja serta daya saing organisasi.

Self Efficacy

Menurut Bandura (2010) dalam kerangka teori kognitif sosial, *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, Maddux & Kleiman (2016:85) menekankan bahwa tingkat *self efficacy* adalah cara individu memilih aktivitas, mengerahkan usaha, dan bertahan menghadapi tantangan. Selain itu, Priska *et al.*, (2020) menemukan secara empiris bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam kemampuan mengelola stres, beradaptasi terhadap perubahan, dan mempertahankan konsistensi kinerja. Dengan demikian, tingkat *self efficacy* yang tinggi menjadi faktor penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Training

Training adalah proses terstruktur yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Menurut Dessler (2020:223), pelatihan dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan demi kinerja yang optimal, baik saat ini maupun di masa depan. Teja & Oktavio (2019) mendukung hal ini secara empiris dengan menemukan bahwa program pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan hotel melalui pengembangan keterampilan pelayanan, komunikasi, dan pemecahan masalah, sehingga kualitas layanan dan kepuasan tamu dapat meningkat. Dengan demikian, *training* menjadi faktor penting dalam mempersiapkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial tempat karyawan melaksanakan tugas, termasuk fasilitas, desain ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Sedarmayanti, 2020:313). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu fisik, seperti fasilitas dan dekorasi kantor, dan non-fisik, yaitu hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta pengaturan kerja. Penelitian Gunawan *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan melalui kerja sama tim, dukungan manajemen, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas, motivasi, dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah capaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Afandi, 2021:83). Penelitian Prayogi *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan menghadapi tantangan kerja. Selain itu, Aryana & Suwandana (2024) menegaskan bahwa *self efficacy* berfungsi sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan, pelatihan, lingkungan kerja, dan keyakinan individu terhadap kapasitasnya.

Penelitian Terdahulu

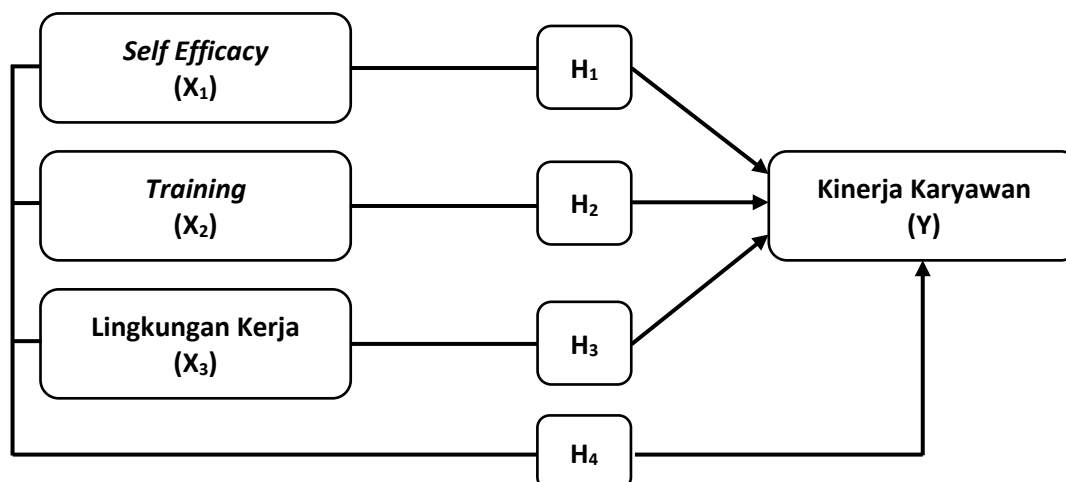
Penelitian oleh Martinus Mallisa, Irvan Trang, dan Shinta Wangke (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado, baik secara simultan maupun parsial. Data penelitian diperoleh secara primer melalui kuesioner, dengan populasi seluruh karyawan hotel dan sampel sebanyak 86 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh negatif namun signifikan, sedangkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Sri Widhyanti, Ayu Ekasani, dan Ayu Dewi (2023) bertujuan untuk menilai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Mercure Bali Legian. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari 120 karyawan melalui kuesioner dengan teknik sampling jenuh dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen disarankan untuk menekankan kedua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja.

Penelitian Rayhan Vansuri, Achmad Fauzi, dan Dian Sudiantini (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai, dengan jumlah sampel 69 orang menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS melalui software SmartPLS Versi 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Zulkifli Antares dan Marsudi Lestariningsih (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua, Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan dan sampel jenuh sebanyak 40 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Diolah oleh Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

H₁: *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado.

H₂: *Training* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado.

H₄: *Self Efficacy*, *Training*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini dipilih karena tepat untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado secara sistematis.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Generasi Z di Hotel Whiz Prime Megamas, sebanyak 110 orang yang tersebar di berbagai departemen. Sementara itu, untuk memastikan sampel dapat merepresentasikan karakteristik populasi secara akurat, jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, sehingga diperoleh 60 karyawan. Selain itu, pemilihan sampel juga dilakukan dengan *purposive sampling* agar setiap departemen terwakili secara proporsional, dengan memperhatikan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Termasuk Generasi Z (lahir antara 1997-2012)
2. Telah bekerja minimal 3 bulan di Hotel Whiz Prime Megamas
3. Telah mengikuti minimal satu program pelatihan yang disediakan hotel
4. Bersedia menjadi responden dalam penelitian

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, digunakan data primer dan data sekunder dengan tujuan untuk mendapatkan informasi secara komprehensif. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan Generasi Z terkait variabel penelitian dan hasil dari observasi langsung mengenai kondisi resepsionis di Hotel Whiz Prime Megamas. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung, meliputi profil dan struktur organisasi hotel, serta literatur dan penelitian sebelumnya yang relevan untuk mendukung kerangka teori penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) metode pengumpulan data memegang peranan penting dalam penelitian karena kualitas data sangat menentukan validitas dan reliabilitas analisis. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Generasi Z di Hotel Whiz Prime Megamas untuk mengukur persepsi terhadap variabel penelitian. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan tertutup dengan skala Likert 1-5, di mana jawaban responden dikodekan menjadi skor numerik untuk analisis kuantitatif.

Tabel 1. Skala Likert

Skala	Deskripsi
1	Sangat Setuju (SS)
2	Setuju (S)
3	Netral (N)
4	Tidak Setuju (TS)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2019)

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu secara efektif (Sasongko <i>et al.</i> , 2020).	1. Pengalaman pertama 2. Pengalaman di Masa Lalu 3. Kemampuan verbal 4. Keadaan fisik (Mallisa <i>et al.</i> , 2022)
<i>Training</i> (X ₂)	Pelatihan adalah intervensi yang direncanakan dan disusun secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Utami <i>et al.</i> , 2025).	1. Materi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Instruktur pelatihan 4. Peserta pelatihan 5. Sarana pelatihan (Rivai dalam Adelia <i>et al.</i> , 2023)
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja, termasuk kondisi fisik, sosial, dan budaya organisasi, yang berdampak pada kenyamanan dan motivasi karyawan (Budiasa, 2021:39).	1. Suasana kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Fasilitas dan perlengkapan kerja (Budiasa, 2021:43)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Magistra <i>et al.</i> , 2025).	1. Kualitas kerja 2. Inisiatif kerja 3. Ketepatan 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Wardhana dan Harsono, 2024)

Sumber: Data Primer (2025)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruksi yang dimaksud. Pengujian dapat dilakukan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation (CITC) atau dengan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Bartlett’s Test. Persyaratan dalam pengujian ini sebuah item dapat dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner memberikan hasil yang konsisten pada setiap responden, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya

untuk analisis lebih lanjut. Pengujian reliabilitas umumnya menggunakan Cronbach's Alpha, di mana sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa data sampel yang digunakan secara representatif mencerminkan populasi. Pengujian ini mencakup pemeriksaan terhadap heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, yang merupakan syarat penting agar hasil regresi yang diperoleh valid dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2019).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal, dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dan visualisasi histogram residual. Dalam pengujian ini data dianggap memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (Sig) Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, dan hasil pada visualisasi histogram menunjukkan sebaran data yang mendekati simetris.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam analisis regresi. Pengujian ini menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value. Untuk pengujian ini variabel independen dianggap tidak mengalami multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah varians dari kesalahan prediksi pada model regresi tetap konstan di seluruh pengamatan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan Glejser Test atau melalui scatterplot. Model ini dapat dianggap bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 atau titik-titik pada scatterplot tampak tersebar secara acak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = *Self Efficacy*

X₂ = *Training*

X₃ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = Error term

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial adalah metode analisis yang digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini membantu menentukan apakah setiap variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan kriteria

jika nilai Sig < 0,05 dan sebaliknya, jika nilai Sig $\geq$ 0,05, variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.

Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan kriteria pengujian, variabel independen dianggap memiliki pengaruh secara simultan jika nilai Sig < 0,05, dan sebaliknya, jika nilai Sig $\geq$ 0,05, pengaruh simultan tidak terbukti signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan proporsi variasi variabel dependen secara lebih besar, sehingga model regresi dianggap lebih baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	34	56,7
	Perempuan	26	43,3
Tahun Lahir	1997-2000	16	26,7
	2001-2005	39	65,0
	2006-2012	5	8,3
Pekerjaan	Front Office	8	13,3
	Housekeeping	19	31,7
	F&B Service	7	11,7
	F&B Production	8	13,3
	Sales/Marketing	4	6,7
	Accounting	3	5,0
	Engineering	7	11,7
	Human Resources	4	6,7
Lama Bekerja	< 3 Bulan	14	23,3
	< 6 Bulan	13	21,7
	1-4 Tahun	27	45,0
	4-8 Tahun	6	10,0
Total		60	100%

Sumber: Google Spreadsheets (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, responden penelitian sebagian besar merupakan karyawan laki-laki sebesar 56,7 persen, sedangkan perempuan sebesar 43,3 persen. Selanjutnya untuk tahun kelahiran, responden terbanyak terletak pada kelompok tahun 2001-2005 kemudian diikuti oleh kelompok lain. Dari sisi pekerjaan, responden terbanyak berasal dari departemen Housekeeping dan sisanya terbagi ke departemen lainnya, sementara berdasarkan lama bekerja, sebagian besar memiliki masa kerja 1-4 tahun yang menunjukkan pengalaman kerja yang cukup.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	R _{tabel}	Nilai Signifikan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,847	0,254	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,764	0,254	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,796	0,254	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,801	0,254	0,000	Valid
<i>Training</i> (X ₂)	X _{2.1}	0,755	0,254	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,849	0,254	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,718	0,254	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,779	0,254	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,772	0,254	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,653	0,254	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,724	0,254	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,827	0,254	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,848	0,254	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,818	0,254	0,000	Valid
	Y.2	0,830	0,254	0,000	Valid
	Y.3	0,776	0,254	0,000	Valid
	Y.4	0,680	0,254	0,000	Valid
	Y.5	0,801	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel penelitian memiliki nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,254 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

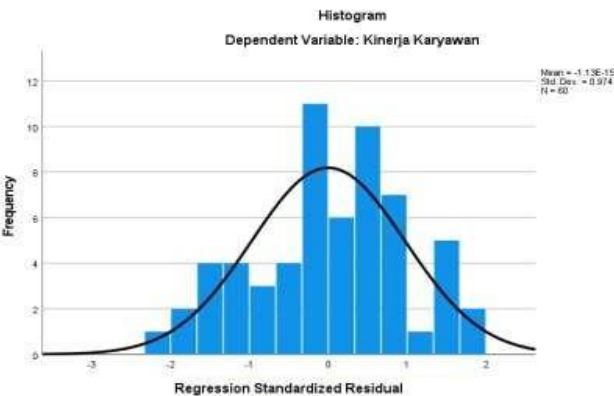
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	0,816	Reliabel
<i>Training</i> (X ₂)	0,833	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,763	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diketahui seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur masing-masing variabel secara stabil dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan gambar di atas, hasil dari histogram residual menunjukkan pola yang mendekati distribusi normal dengan sebaran data yang relatif simetris. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardiz ed Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70756080
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.064
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.198
	99% Confidence Interval	Lower Bound .187
		Upper Bound .208

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 6 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual dapat dinyatakan berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

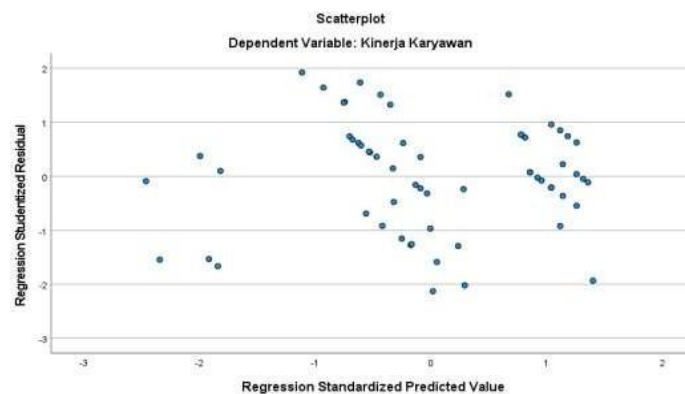
Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model		Tolerance VIF
1	<i>Self Efficacy</i>	.609 1.643
	<i>Training</i>	.325 3.081
	Lingkungan Kerja	.365 2.743

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel coefficients, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja, sehingga seluruh variabel layak digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Hasil analisis pada gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	1.279	1.774		.721 .474
	<i>Self Efficacy</i>	.574	.154	.469	3.725 .000
	<i>Training</i>	.372	.158	.343	2.359 .022
	Lingkungan Kerja	.112	.204	.081	.548 .586

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 8, hasil analisis dapat dirumuskan ke dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,279 + 0,574X_1 + 0,372X_2 + 0,112X_3$$

1. Konstanta regresi memiliki nilai sebesar 1,279, yang secara konsep menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen diasumsikan bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi berada pada angka 1,279.
2. Koefisien regresi untuk *self efficacy* (X_1) adalah 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada *self efficacy* diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,574 satuan, dengan pengaruhnya relatif paling besar dibandingkan variabel lainnya.
3. Koefisien regresi untuk *training* (X_2) adalah 0,372. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada *training* diprediksi meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,372 satuan. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar *self efficacy*, *training* tetap memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,112. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan 1 satuan dalam lingkungan kerja hanya meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,112 satuan. Nilai ini relatif kecil, sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini tergolong paling rendah di antara variabel independen lainnya.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil analisis uji t pada Tabel 8, menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebagai berikut:

1. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t_{hitung} sebesar 3,725 yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga **Hipotesis Pertama (H_1) diterima**.
2. Variabel *Training* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,022, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t_{hitung} sebesar 2,359 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga **Hipotesis Kedua (H_2) diterima**.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,586, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t_{hitung} sebesar 0,548 yang lebih kecil dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,001. Temuan tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga **Hipotesis Ketiga (H_3) ditolak**.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.153	3	136.051	44.288	.000 ^b
	Residual	172.030	56	3.072		
	Total	580.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, *Training*

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 44,288 lebih besar dari F_{tabel} 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Self Efficacy*, *Training*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, **Hipotesis Keempat (H_4) diterima**.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.688	1.75270

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, *Training*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,703 atau 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja sebesar 70,3%. Sementara 29,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keyakinan diri individu terhadap kemampuannya berperan penting dalam menentukan kualitas kerja di Hotel Whiz Prime Megamas Manado.

Temuan ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* dapat dipahami sebagai tingkat keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Hal ini tidak hanya membentuk persepsi individu terhadap kemampuan dirinya sendiri, tetapi juga mendorong tindakan yang efektif dan keputusan yang tepat.

Oleh karena itu, karyawan yang percaya pada kemampuannya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, mengambil inisiatif, beradaptasi dengan cepat terhadap hambatan, dan memberikan layanan yang optimal kepada tamu. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Mallisa *et al.*, (2022), yang menegaskan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, semakin besar kualitas kinerja, semangat kerja, ketekunan, dan hasil yang dicapai dibandingkan karyawan dengan tingkat *self efficacy* lebih rendah.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja, khususnya di sektor jasa perhotelan yang menuntut interaksi langsung dan layanan berkualitas tinggi. Dari perspektif manajerial, temuan ini mengimplikasikan perlunya perusahaan mendukung pengembangan *self efficacy* melalui pemberian motivasi dan penghargaan, serta penciptaan kondisi kerja yang kondusif, sehingga kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh *Training* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado

Hasil analisis menunjukkan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa pelatihan yang diberikan Hotel Whiz Prime Megamas memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa *training* bukan sekadar kegiatan rutin, melainkan instrumen penting untuk memperkuat kompetensi karyawan. Melalui program *training* yang terstruktur, materi yang relevan, dan metode yang tepat, karyawan memperoleh peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman terhadap standar operasional perusahaan. Selain itu, *training* juga dapat membentuk sikap kerja profesional, meningkatkan kepercayaan diri, dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien, sehingga mereka lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.

Efektivitas *training* tercermin dari dampaknya terhadap peningkatan keterampilan teknis, kedisiplinan, komunikasi, dan kualitas pelayanan. Karyawan yang mengikuti program *training* lebih memahami peran mereka, memiliki kemampuan pemecahan masalah lebih baik, dan mampu menjaga standar pelayanan. Dampak tersebut dapat meningkatkan kinerja individu sekaligus mendukung kepuasan pelanggan dan daya saing hotel.

Dengan demikian, penerimaan hipotesis ini menegaskan adanya hubungan signifikan antara *training* dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widhyanti *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa program *training* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara langsung mendorong efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak diterima. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja di Hotel Whiz Prime Megamas Manado secara statistik tidak langsung menentukan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Vansuri *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kenyamanan kerja yang dirasakan tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Secara konseptual, lingkungan kerja, baik aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas kerja, maupun aspek non-fisik seperti komunikasi, interaksi antarpegawai, dan iklim organisasi, umumnya dianggap penting dalam meningkatkan produktivitas. Namun, dalam penelitian ini, meskipun sebagian besar karyawan menilai lingkungan kerja secara positif, persepsi tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan perbedaan kinerja ketika diuji melalui regresi.

Beberapa faktor dapat menjelaskan temuan ini. Karyawan mungkin telah terbiasa dengan kondisi kerja sehingga tidak lagi melihatnya sebagai faktor penentu kinerja utama. Selain itu, *self efficacy* dan *training* terbukti memiliki pengaruh signifikan, sehingga kedua faktor tersebut lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Sementara itu, variasi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja juga relatif kecil, sehingga tidak menimbulkan perbedaan yang cukup mencolok untuk terdeteksi secara statistik.

Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, bukan berarti faktor ini tidak penting. Peranannya kemungkinan bersifat tidak langsung atau bekerja bersama variabel lain dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, manajemen Hotel Whiz Prime Megamas tetap perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, sambil lebih fokus pada faktor yang terbukti berdampak nyata, yaitu peningkatan *self efficacy* dan kualitas *training* karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy*, *Training* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja secara bersamaan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado. Dengan kata lain, meskipun beberapa variabel tidak signifikan secara parsial, ketika digabungkan, ketiga faktor tersebut saling melengkapi sehingga dampaknya menjadi kuat dan signifikan.

Selain itu, kombinasi antara kepercayaan diri, pelatihan yang relevan, dan lingkungan kerja dapat mendukung karyawan generasi Z dalam mencapai kinerja yang optimal. Sebagai contoh, *self-efficacy* membangun rasa percaya diri dan keyakinan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sementara *training* meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis, dan selain itu lingkungan kerja menciptakan suasana yang nyaman, kondusif, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Oleh karena itu, sinergi ketiga faktor ini memperkuat kinerja karyawan dibandingkan jika masing-masing berdiri sendiri. Lebih jauh lagi, bagi generasi Z yang cenderung menghargai fleksibilitas, kolaborasi, dan komunikasi terbuka, ketiga faktor ini menjadi lebih relevan dan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Antares *et al.*, (2019), yang menemukan bahwa *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, manajemen Hotel Whiz Prime Megamas perlu menerapkan pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi ini dapat diwujudkan melalui penyediaan pelatihan berkesinambungan yang sesuai kebutuhan, pemberian dorongan psikologis untuk meningkatkan rasa percaya diri, serta penciptaan lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan komunikatif. Dengan pendekatan yang menyeluruh, ketiga faktor ini dapat bersinergi optimal, sehingga kinerja karyawan gen Z dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado
2. *Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado
4. *Self Efficacy*, *Training*, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Hotel Whiz Prime Megamas Manado

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut beberapa rekomendasi bagi pihak perusahaan dan arahan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui apresiasi, umpan balik konstruktif, dan tantangan kerja yang sesuai, serta terus menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan operasional dan karakteristik Generasi Z. Meski lingkungan kerja tidak signifikan secara statistik, evaluasi dan perbaikan tetap penting untuk menciptakan

suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Ketiga aspek ini sebaiknya dikelola secara sinergis untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kualitas layanan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian Investor disarankan mendukung investasi pada pelatihan berkelanjutan dan strategi peningkatan kepercayaan diri karyawan, karena kedua aspek terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja. Fokus pada pengembangan SDM generasi Z dapat memperkuat kualitas layanan dan daya saing hotel di pasar perhotelan yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A., Dwiastanti, A., Anggoro, Y., Shabri, M., Farico, N., & Waluyo, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Mercure Malang. *Sinar*, 1(1), 51-57. <https://sinar.indocakti.ac.id/index.php/sinar1/article/download/14/13/56>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakarta: Zafana Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Antares, Z., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh self-efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(11), 1-16. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2610/2619/>
- Aryana, I. N., & Suwadana, I. G. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh self-efficacy di Hotel Tjampuhan. *E-Jurnal Manajemen*, 13, 967-986. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i06.p04>
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-3). <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, P. D. P. A., Sabudi, I. N. S., & Sihombing, I. H. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 4(10), 816-825. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.1370>
- Magistra, A., Muhardiansyah, D., & Ingkadijaya, R. (2025). The influence of self-efficacy and motivation on performance through innovation as an intervening variable among Generation Z employees at VIVERE Hotel, ARTOTEL Curated. *International Journal of Education, Business and Economics Research*, 5(1), 201-208. https://ijeber.com/uploads2025/ijeber_05_314
- Maddux, J. E., & Kleiman, E. M. (2016). Self-efficacy: A foundational concept for positive clinical psychology. In *The Wiley Handbook of Positive Clinical Psychology* (pp. 89-101). <https://doi.org/10.1002/9781118468197.ch7>

- Mallisa, M. L., Trang, I., & Wangke, S. J. C. (2022). Pengaruh locus of control dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 639-647. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43875>
- 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*, 9(1), 83-98. <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8696>
- Prayogi, D., Hendri, E., Damayanti, R., & Ilhamsyah. (2024). Pengaruh kompetensi dan training terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA 92 Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 79-90. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.14866>
- Sasongko, B., Widarni, E. L., & Bawono, S. (2020). Training analysis and locus of control on self-efficacy and work ability of employees. *HOLISTICA-Journal of Business and Public Administration*, 11(1), 29-50. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0003>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra: Badung-Bali.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2019). Pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan The St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102-108. <https://jurnalperhotelan.petra.ac.id/index.php/hot/article/view/22588>
- Utamia, N. M. S., Andika, A. W., & Darmayanti, N. K. I. (2025). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada departemen engineering Hotel Hanging Gardens of Bali. *Jurnal Ekonomika, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 138-145. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i1.2603>
- Vansuri, R., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 179-199. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4059>
- Wardhana, D. Y., & Harsono. (2024). Self-efficacy, motivation, and employee performance in hospitality industry: A mediation analysis. *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship*, 5(1), 75-86. <https://doi.org/10.33476/jobs.v5i1.4507>
- Widhyanti, N. K. S., Ekasani, K. A., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 2(10), 2253-2269. <https://dx.doi.org/10.22334/paris.v2i10>