

# PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELUNAS RESORTS

Patrick Sanjaya Simanjuntak<sup>1</sup>, Suhardi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170910393@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*In order to compete in the era of global competition, companies are required to improve various aspects of their quality. Not only focusing on natural resources, but human resources is also an absolute thing to be improved in order to achieve the goals that have been set. This research was conducted to determine the influence of human capital, training and performance appraisal on employee performance at Telunas Resorts. The samples taken in this study were 120 using probability sampling as sampling technique with the proportionate stratified random sampling method. Data was collected through a google form questionnaire using likert measurement scale. The data is processed using SPSS 25. The results of this study indicate that there is an influence of human capital on employee performance with a t value of 4,754 > t table (1,98063), there is an effect of training on employee performance with a t value of 2,904 > t table (1,98063), there is an effect of performance appraisal on employee performance with a t value of 6,564 > t table (1,98063) and there is an influence of human capital, training and performance appraisal on employee performance with an f value of 104,808 > f table (2,68).*

**Keywords:** *employee performance; human capital; performance appraisal; training.*

---

## PENDAHULUAN

Era persaingan globalisasi telah merambah hampir di segala bidang. Dalam persaingan yang terus bergulir setiap saat, perusahaan harus mampu untuk meningkatkan berbagai aspek. Dengan adanya era globalisasi, menyebabkan perusahaan harus memahami situasi serta kondisi dan mengembangkan sumber daya yang dapat diandalkan agar tetap bisa bersaing. Era globalisasi telah menuntut perusahaan maupun organisasi untuk memahami dan meningkatkan *resources* perusahaan sehingga benar-benar bisa diandalkan dalam persaingan dunia bisnis yang ketat (Farchan, 2018). Aspek penting utama yang harus ditingkatkan oleh perusahaan dalam persaingan adalah *human resource*, ini dikarenakan *human resource* adalah aspek mutlak agar perusahaan tetap bisa bertahan dan bersaing. *Human resource* menyumbangkan peran besar atas keberhasilan bisnis, hal ini disebabkan isu sumber daya manusia merupakan poin penting dalam dunia bisnis yang memiliki pengaruh masif dalam pondasi dunia bisnis, yakni seperti keuntungan, eksistensi, kemampuan bersaing, kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan serta fleksibilitas (Waladi Imaduddin, 2017). *Human resource* adalah aspek pokok bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang hendak dicapai, tanpa *human resource* yang mumpuni atau kesalahan di dalam mengelola *human resource* akan membawa masalah dalam keberlangsungan hidup perusahaan, kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia dapat

berakibat terhadap kinerja perusahaan dan mengancam kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

*Human capital* merupakan suatu aspek wajib yang harus ada jika berbicara mengenai sumber daya manusia, *human capital* merupakan salah satu kunci utama *pembangunan human resource* yang bermutu dan memiliki kualitas tinggi, ini dikarenakan *human capital* merupakan aset yang dapat menunjang kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap masa depan perusahaan. *Human capital* merupakan salah satu diantara bagian pokok dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki suatu perusahaan/organisasi (Endri, 2017). Namun, sepertinya *human capital* masih sering diabaikan oleh berbagai perusahaan, padahal *human capital* merupakan kunci sukses membangun *human resource* yang handal dan memiliki kualitas, oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan penanganan *human capital* dengan seksama. Terdapat salah satu resorts yang berada di Provinsi Kepulauan Riau yang bernama Telunas Resorts. Telunas Resorts merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang berada di pulau Moro, Batam, Kepulauan Riau yang telah beroperasi semenjak tahun 2004. Tamu yang berkunjung dan menetap ke Telunas Resorts, rata-rata merupakan wisatawan asing dari berbagai negara seperti Singapura, Amerika, Inggris, Belanda dan sebagainya.

Berbagai hal telah dilakukan Telunas Resorts untuk tetap bersaing di dalam era globalisasi ini, terutama dengan tamu yang berasal dari berbagai negara berbeda. Berbagai upaya yang dilakukan diantaranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan terhadap pelanggan melalui berbagai program pelatihan kerja dan evaluasi atau penilaian kinerja, pelatihan kinerja adalah aspek yang tidak boleh dilewatkan demi memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik terhadap pelanggan. Dengan adanya *training* maka perusahaan berharap agar kinerja yang dimiliki setiap karyawannya dapat berkembang sehingga dapat menunjang keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan. *Training* dan pengembangan karyawan adalah faktor pendorong terwujudnya peningkatan kompetensi karyawan, demi mendapatkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan/organisasi (Mochammad Irzal, Ivonne Saerang, 2017). Namun permasalahan yang terjadi di lapangan adalah bahwa masih terdapat karyawan yang telah melupakan pelajaran atau *training* yang telah didapatkan setelah berselang beberapa waktu. Hal ini sering terjadi dalam beberapa kasus, seperti sudah ada pelatihan kerja tentang cara pembuatan dan penyajian *french press coffee*, pelatihan tersebut dimulai dari bagaimana cara membuat dan menyajikan kopi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh Telunas Resorts, akan tetapi masih sering terjadi adalah, masih terdapat karyawan yang lupa untuk menyajikan kelengkapan kopi seperti *sendok* dan *cookies* yang sudah merupakan standar penyajian. Hal lain yang sering juga terjadi adalah mengenai *briefing deck jumping*. Terdapat aktivitas *deck jumping* yang dimana Telunas Resorts memberikan fasilitas bagi para tamu untuk bisa meloncat ke laut dari *deck jumping* dengan ketinggian sekitar tujuh meter. Selain itu tersedia karyawan yang mendampingi tamu saat akan melakukan *deck jumping*, hal ini bertujuan untuk keselamatan dan keamanan tamu. Karyawan tersebut bertugas untuk memberikan *briefing* tentang tata cara melakukan *deck jumping* yang benar dan apa saja yang tidak boleh dilakukan saat *deck jumping*. Untuk memastikan bahwa karyawan yang bertugas dalam *briefing deck jumping* melakukan tugasnya sesuai standar, maka diberikan pelatihan kerja kepada karyawan tersebut. Namun pada kenyataannya, masih terdapat karyawan lupa untuk memberitahu tamu tentang hal apa saja yang tidak dibolehkan saat *deck jumping*, seperti tidak boleh melakukan *backflip* ataupun *diving* saat meloncat dari *deck jumping*. Terjadinya kelalaian dari karyawan tersebut dapat mengancam keselamatan tamu dan kejadian ini bertolak belakang terhadap standar yang telah ditetapkan oleh Telunas Resorts.

Selain melakukan *training*, hal lain yang juga sudah diterapkan Telunas Resorts dalam mengembangkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan penilaian kinerja atau *assessment*. Tujuan dari penilaian prestasi kinerja

karyawan dilakukan guna melihat mutu serta kapasitas *output* dari setiap pegawai, selain itu penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengetahui kendala serta sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan/organisasi (Kamal, 2018). Telunas Resorts telah mengetahui pentingnya penilaian kinerja guna meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu, Telunas Resorts selalu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan dalam kurun waktu 5-6 bulan sekali (satu semester), hal ini dilakukan untuk mengukur pencapaian kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan hasil kuisioner dan wawancara yang didapatkan dari karyawan Telunas Resorts, diketahui bahwa terdapat karyawan yang tidak mengevaluasi kembali hasil penilaian kerjanya, yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan melakukan lagi kesalahan yang pernah diperbuat ataupun tidak ada perkembangan dari penilaian kinerja yang terakhir kali dilakukan. Kasus yang terjadi pada sebagian karyawan di Telunas Resorts adalah ada karyawan yang tidak mengkaji kembali hasil evaluasi yang didapatkan, dan jika tidak diingatkan kembali tentang hal tersebut, maka kesalahan itu akan kembali terjadi. Contohnya seperti kedisiplinan laporan *deadline PIC report* bulanan yang merupakan kewajiban karyawan tersebut setiap bulannya. Jika tidak diingatkan kembali, maka karyawan tersebut akan mengulangi keterlambatan pelaporan *PIC report* tersebut. Padahal *PIC report* dari karyawan tersebut dibutuhkan oleh supervisor yang kemudian datanya akan diolah dan dilanjutkan kepada level pimpinan yang lebih tinggi. Jika kedisiplinan tentang *deadline PIC report* tersebut harus selalu diingatkan oleh *supervisor*, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut dapat berimbas terhadap kinerja suatu departemen dalam mengolah informasi dan kemudian berimbas terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hal ini, Telunas Resorts harus mengevaluasi kembali alasan dibalik terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan tersebut, jika permasalahan tersebut tidak ditanggulangi dengan baik, ini dapat mengancam masa depan perusahaan yang disebabkan oleh tidak berkembangnya kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Human Capital

*Human capital* didefinisikan sebagai pengetahuan, pengalaman, kemampuan, keterampilan, kreativitas, dan inovasi individu, elemen-elemen ini terhubung satu sama lain dan secara kolektif berkontribusi pada kesuksesan dalam pekerjaan (Venkatesh Ganapathy, 2019). *Human capital* merupakan aset yang tertanam di dalam diri seorang karyawan, aset ini berupa ketangkasan dan pengetahuan wujud yang dapat digunakan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan nilai-nilai ekonomi baik itu bagi individu tersebut maupun bagi

organisasi, salah satu hal nyata dari peningkatan nilai ekonomi adalah dengan melakukan peningkatan pengetahuan maupun keterampilan melalui pelatihan kinerja dan pendidikan bagi karyawan (Lantip Diat Prasajo, Amirul Mukminin, 2017). *Human capital* menjadi suatu hal yang krusial untuk dikelola menjadi sumber daya yang berkualitas dan berkompentensi tinggi (Nugraha, Susilo and Aini, 2018).

Menurut (Armstrong and Taylor, 2020) *human capital* terdiri dari:

1. Modal intelektual
2. Modal sosial
3. Modal organisasi

Menurut (Lantip Diat Prasajo, Amirul Mukminin, 2017) pembentukan *human capital* didasari tiga hal, yaitu:

1. Pada diri individu itu sendiri
2. Dorongan atasan
3. Dorongan lingkungan kerja

Indikator *human capital* menurut (Venkatesh Ganapathy, 2019) dibagi menjadi enam, diantaranya adalah:

1. Pengetahuan
2. Pengalaman
3. Kemampuan
4. Keterampilan
5. Kreativitas
6. Inovasi

## 2.2 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu rangkaian proses pembelajaran/pendidikan yang dilaksanakan dalam jangka waktu yang relatif singkat oleh individu maupun kelompok, bertujuan guna mempelajari materi-materi yang dapat menambah wawasan, keterampilan, keahlian dan agar dapat memiliki sikap profesional (Erwin and Suhardi, 2020). *Training* merupakan *process* di mana setiap individu memiliki kesempatan mencapai target-target yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan (Santoso *et al.*, 2017). Pelatihan kerja adalah suatu hal penting yang harus dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, guna meningkatkan *knowledge*, *ability* dan *skill* yang dibutuhkan dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan pada saat ini dan di masa depan (Suryantiko *et al.*, 2018). Pelatihan kerja merupakan program kegiatan yang berasal dari perusahaan bertujuan untuk meningkatkan etika, perilaku, kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki pegawai, berdasarkan standar yang diharapkan perusahaan (Widijanto, 2017). Menurut (Mukminin *et al.*, 2019) pelatihan bagi karyawan bermanfaat untuk dapat merubah organisasi menjadi lebih baik dengan cara memberikan kemampuan dan keterampilan tambahan kepada karyawannya. Selain meningkatkan keamanan dan produktivitas, pelatihan kerja juga memberikan kepuasan yang lebih tinggi terhadap karyawan, hal ini timbul dari kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Terdapat berbagai alasan bagi seorang atasan untuk

memberikan pelatihan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan serta semangat bekerja di antara pegawai
2. Meningkatkan dorongan kerja yang dimiliki karyawan
3. Meningkatkan efisiensi proses suatu produksi, menghasilkan keuntungan finansial
4. Meningkatkan kapasitas dalam mengadopsi *technology* dan sistem kerja baru
5. Meningkatkan inovasi dalam kebijakan-kebijakan dan produk barang dan jasa
6. Meminimalisir pergantian pegawai
7. Meningkatkan citra perusahaan melalui training etika terhadap karyawan
8. Menambah wawasan tentang manajemen risiko, misalnya pelatihan tentang pelecehan seksual dan pelatihan keragaman

Adapun indikator pelatihan diambil menurut pandangan (Bangun, 2017) terdapat tiga indikator yang perlu diperhatikan mengenai pelatihan kinerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan peserta pelatihan
2. Kemampuan pelatih
3. Materi pelatihan

## 2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kinerja karyawan adalah merupakan proses dimana organisasi/perusahaan melakukan evaluasi kerja setiap individu. Penilaian kinerja dilaksanakan dengan tujuan mendapatkan informasi tentang pelaksanaan promosi dan penetapan gaji (Ilhami and Rimantho, 2017). Penilaian kinerja dilaksanakan melalui perbandingan antara *output* yang dihasilkan karyawan dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan bagi karyawan dalam periode bersangkutan (Friedyadie, 2018). Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang memiliki tujuan menilai prestasi yang dimiliki oleh seorang pegawai (Setiobudi, 2017). Menurut (Abdullah Ma'ruf, 2017) *Assessment* jika ditelaah melalui sudut pandang peningkatan perusahaan maupun peningkatan sumber daya manusia pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya:

1. Menguatkan posisi tawar menawar antara perusahaan dan pegawai
2. Meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan itu sendiri
3. Memperbaiki sistem pemberian kompensasi terhadap pegawai
4. Sebagai pondasi awal penentuan penempatan pegawai
5. Sebagai pondasi awal dalam memutuskan *training* dan pengembangan pegawai
6. Sebagai pondasi awal dalam menentukan rencana mengembangkan karir pegawai
7. Sebagai pondasi awal dalam melakukan evaluasi *staffing*

8. Sebagai pondasi awal dalam meninjau ulang sistem serta langkah-langkah penempatan pegawai Adapun indikator *assessment* diambil berdasarkan pandangan (Bangun, 2017) terdapat lima indikator penilaian kinerja, diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

#### 2.4 Kinerja Karyawan

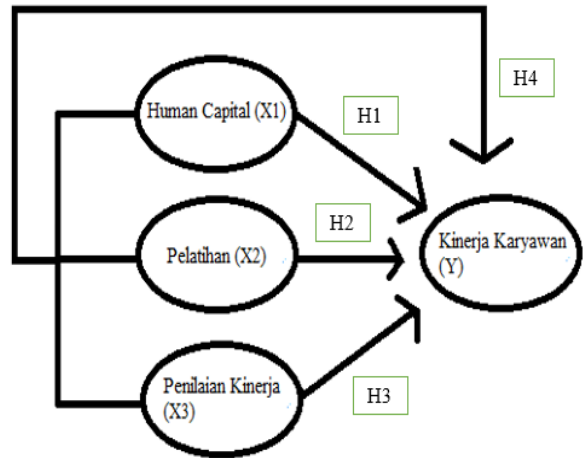
Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan suatu pegawai/sekelompok orang dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan yang dibebankan kepadanya menurut tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Suhardi, Ratih and Sari, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja serta perilaku yang diperoleh individu pada saat menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya pada periode yang telah ditetapkan (Kasmir, 2019). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang dari pekerjaan yang dilakukan yang mana hasil tersebut berdasarkan dari standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2017). Menurut (Ekhsan, 2019) Kinerja merupakan suatu perolehan ataupun hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan. Menurut (Abdullah Ma'ruf, 2017) kinerja karyawan tidak dapat berdiri tegak tanpa bantuan atau dukungan dari berbagai faktor, faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Emosional
7. Intelektual
8. Budaya organisasi

Indikator kinerja karyawan didasarkan oleh pandangan (Herman, 2017) terdapat empat indikator yang berkaitan dengan *output* karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan

#### 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian

#### 2.6 Hipotesis

- H1: *Human capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.
- H2: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.
- H3: Penilaian Kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.
- H4: *Human capital*, pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.

### METODE PENELITIAN

Penelitian yang diterapkan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *human capital*, pelatihan dan penilaian kinerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified random sampling*, metode ini digunakan karena mengingat populasi yang ada dalam penelitian tidak homogen dalam hal latar belakang tingkat pendidikan. Total populasi berdasarkan data yang diberikan HRD Telunas Resorts adalah sebanyak 147 pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael, perhitungan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

**Rumus 1.** Rumus Isaac dan Michael

*s* = Jumlah sampel

*N* = Jumlah Populasi

$\lambda^2 = \text{Chi Kuadrat, dengan dk}$

= 1, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

Taraf kesalahan 1% = 6,634, 5% = 3,841 dan 10% = 2,706

D = 0,5

d<sup>2</sup> = 0,05<sup>2</sup>

P & Q = 0,5

Didapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{6,634 \times 147 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05^2 \times (147 - 1)) + 6,634 \times 0,5 \times 0,5} = \frac{243,7995}{2,0235} = 120,48$$

Dengan rumus tersebut dapat dengan mudah dihitung jumlah populasi dan sampel yang dibutuhkan serta tingkat kesalahannya. Dalam penelitian ini terdapat 147 karyawan dengan menggunakan tingkat kesalahan 1%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan sebesar 120 karyawan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner *google form*, untuk menentukan nilai dari masing-masing responden, kuesioner yang disebarkan menggunakan skala likert dengan 5 tingkatan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Ragu-ragu (RG) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS Versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 84 laki-laki dengan persentase 70% dan perempuan sebanyak 36 orang dengan persentase 30%, disimpulkan bahwa jumlah responden terbesar

adalah laki-laki sebanyak 84 orang dengan persentase 70%. Berdasarkan usia didapatkan data dengan hasil, umur responden pada 18-25 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 6,7%, umur responden pada 26-40 tahun sebanyak 89 orang dengan persentase 74,2%, umur responden pada 41-55 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 18,3% dan umur responden pada >55 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 0,8%. Ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden terbesar, terdapat pada usia 26-40 tahun sebanyak 89 orang dengan persentase 74,2%. Berdasarkan tingkat pendidikan didapatkan data dengan hasil tingkat pendidikan responden pada jenjang SMP sebanyak 30 orang dengan persentase 25%, tingkat pendidikan pada jenjang SMA/Sederajat sebanyak 35 orang dengan persentase 29,2%, tingkat pendidikan pada jenjang Diploma sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 13,3%, tingkat pendidikan pada jenjang S1 sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 30,8% dan pada tingkat pendidikan dengan jenjang S2 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,7%. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 dengan persentase sebesar 30,8%.

### 4.2 Hasil Uji Validitas

Diketahui bahwa masing-masing variabel akan diterima valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 0,361, didapatkan hasil bahwa setiap indikator dalam variabel yaitu *human capital*, pelatihan penilaian kinerja dan kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), maka tiap-tiap variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

### 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Setiap variabel akan diterima reliabilitasnya jika nilai cronbach alpha > 0,600. Didapatkan data pada tiap-tiap variabel yaitu *human capital*, pelatihan penilaian kinerja dan kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha > 0,600, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 4.4 Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75523256
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.053
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2021)

Hasil uji yang terlihat pada tabel 1. *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*, menunjukkan nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200, ini

bermakna bahwa data yang diteliti pada studi ini terdistribusi secara normal, pernyataan ini didasarkan hasil pengujian memiliki nilai > 0.05.

#### 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Human_Capital	.517	1.935
	Pelatihan	.605	1.654
	Penilaian_Kinerja	.444	2.251

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2021)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan di tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari tiga variabel independen adalah < 10, lalu seluruh nilai *tolerance* yang terdapat dari tiga variabel bebas memiliki nilai > 0,1. Ini menunjukkan

tidak terjadinya gejala multikolinearitas dari seluruh variabel bebas.

#### 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.873	1.357		1.380	.170
Human_Capital	.036	.030	.153	1.197	.234
Pelatihan	.023	.056	.049	.414	.680
Penilaian_Kinerj	-.069	.041	-.230	-1.673	.097

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2021)

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan uji *glejser*. Dalam uji heteroskedastisitas *glejser*, syarat untuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah nilai signifikan harus > 0,05. Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas *glejser*, dapat dilihat bahwa pada variabel *human capital* ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,234, pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki variabel signifikan sebesar

0,680 dan pada variabel penilaian kinerja ( $X_3$ ) terdapat nilai signifikan sebesar 0,097. Dari keseluruhan variabel bebas didapatkan hasil bahwa nilai signifikannya > 0,05. Oleh sebab itu bisa diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang terdapat pada studi ini.

#### 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.839	2.172		-1.307	.194
Human_Capital	.231	.049	.319	4.754	.000
Pelatihan	.258	.089	.180	2.904	.004
Penilaian_Kinerja	.432	.066	.475	6.564	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2021)

Dari hasil pengujian uji analisis regresi linier berganda pada tabel 4.18 di atas, diperoleh hasil 4.8 Hasil Uji koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:  $Y = -2,839 + 0,231X_1 + 0,258X_2 + 0,432X_3$ .

**Tabel 5.** Hasil Uji koefisien Determinasi R<sup>2</sup>  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.730	.724	1.778

a. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja, Pelatihan, Human\_Capital

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2021)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4, memperlihatkan hasil uji R memiliki nominal sebesar 0,855 dan nilai total dari adjusted R square adalah sebesar 0,724. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan *human capital* (X<sub>1</sub>) pelatihan (X<sub>2</sub>) dan

penilaian kinerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai sebesar 0,724, sedangkan sisanya sebesar 0,276 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

#### 4.9 Hasil Uji T

**Tabel 6.** Hasil Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.839	2.172		-1.307	.194
Human_Capital	.231	.049	.319	4.754	.000
Pelatihan	.258	.089	.180	2.904	.004
Penilaian_Kinerja	.432	.066	.475	6.564	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2021)

1. Dalam studi ini *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan dalam tabel tersebut ditunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} = 4,754 > t \text{ tabel} = 1,98063$  dengan taraf signifikan variabel *human capital*  $0,00 < 0,05$ . Dikatakan berpengaruh dikarenakan nilai  $t \text{ hitung}$  dalam variabel *human capital* positif yaitu sebesar 4,754. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dalam variabel *human capital* adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha 0,05$ .
2. Dalam studi ini pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan dalam tabel tersebut ditunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} = 2,904 > t \text{ tabel} = 1,98063$  dengan taraf signifikan variabel pelatihan  $0,004 < 0,05$ . Dikatakan berpengaruh dikarenakan nilai  $t \text{ hitung}$  dalam

- variabel pelatihan positif yaitu sebesar 2,904. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dalam variabel pelatihan adalah sebesar 0,004 yang lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha 0,05$ .
3. Dalam studi ini penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan dalam tabel tersebut ditunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} = 6,564 > t \text{ tabel} = 1,98063$  dengan taraf signifikan variabel penilaian kinerja  $0,00 < 0,05$ . Dikatakan berpengaruh dikarenakan nilai  $t \text{ hitung}$  dalam variabel penilaian kinerja positif yaitu sebesar 6,564. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dalam variabel penilaian kinerja adalah sebesar 0,004 yang lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha 0,05$ .

#### 4.10 Hasil Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	993.747	3	331.249	104.808	.000 <sup>b</sup>
Residual	366.620	116	3.161		
Total	1360.367	119			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penilaian\_Kinerja, Pelatihan, Human\_Capital

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 25 (2021)

Didasarkan data yang diperoleh dari tabel 7, didapatkan bahwa  $F_{hitung} = 104,808 > F_{tabel} 2,68$ , sedangkan nilai nominal signifikannya adalah  $0,000 < 0,05$  (nilai alpha). Dari hasil uji F tersebut maka dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa *human capital* ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penilaian kinerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Telunas Resort.

#### 4.11 Pembahasan

- Adanya pengaruh antara variabel terikat *human capital* dan variabel bebas kinerja karyawan di Telunas Resorts. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,754 dan nilai signifikan *human capital* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dalam uji statistik ini didapatkan hasil bahwa variabel *human capital* berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji regresi menunjukkan koefisien variabel *human capital* adalah sebesar 0,231, koefisien variabel *human capital* menunjukkan nilai positif, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara *human capital* dan kinerja karyawan. Hasil studi ini selaras dengan hasil studi yang sudah ada sebelumnya, yaitu menurut (Philip, 2018) menunjukkan bahwa unsur-unsur *human capital* adalah hal yang dibutuhkan organisasi dan karyawan untuk meningkatkan potensi yang akan meningkatkan kinerja. Selain itu menurut (Putiri Bhuana Katili, 2017) bahwa terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan.
- Adanya pengaruh antara variabel terikat pelatihan dan variabel bebas kinerja karyawan di Telunas Resorts. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,904 dan nilai signifikan *human capital* sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dalam uji statistik ini didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan memiliki dampak yang

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji regresi menunjukkan koefisien pelatihan adalah sebesar 0,258, koefisien variabel pelatihan menunjukkan nilai positif, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil studi ini selaras dengan hasil studi yang sudah ada sebelumnya, yaitu menurut (Abdullahi, Gwadabe and Ibrahim, 2018) mengungkapkan bahwa metode pelatihan secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu (Julianry, Syarief and Affandi, 2017) mengatakan bahwa metode Variabel pelatihan dan motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kominfo. (Stefanus Rumangkit, 2018) juga mengungkapkan ditemukan fakta bahwa pelatihan dan kedisiplinan memiliki pengaruh secara simultan pada prestasi kerja karyawan.

- Terdapat pengaruh antara variabel terikat penilaian kinerja dan variabel bebas kinerja karyawan di Telunas Resorts. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,564 dan nilai signifikan penilaian kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dalam uji statistik ini didapatkan hasil bahwa variabel penilaian kinerja berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji regresi menunjukkan koefisien variabel penilaian kinerja adalah sebesar 0,432, koefisien variabel penilaian kinerja menunjukkan nilai positif, hal ini berarti terdapat hubungan positif penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Hasil studi ini selaras dengan hasil studi yang sudah ada sebelumnya, yaitu menurut (Kamal, 2018) terdapat hasil yang positif tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut (Wahyono, 2018) hasil penelitian menerangkan terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja serta kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.



- Didasarkan hasil uji F, menunjukkan hasil nilai signifikan sebesar  $0,000 < \text{nilai signifikan } 0,05$ . Ini diartikan bahwa variabel *human capital*, pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil F hitung bernilai 104,808 sedangkan nilai F tabel adalah 2,68, ini menunjukkan bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel, maka ditarik kesimpulan bahwa *human capital*, pelatihan dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Didasarkan hasil studi yang telah dilaksanakan, disertai dengan pembahasan dan penjabaran yang disampaikan oleh peneliti pada pembahasan sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- Variabel human capital ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.
- Variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.
- Variabel penilaian kinerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.
- Human capital ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penilaian kinerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf (2017) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. 1st edn, *Perpustakaan Nasional RI*. 1st edn. Edited by B. R. Hakim. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. Available at: <https://adoc.tips/manajemen-dan-evaluasi-kinerja-karyawan.html>.
- Abdullahi, M. S., Gwadabe, Z. L. and Ibrahim, M. awiyya B. (2018) 'Effect of training and development on employee's productivity among academic staff of kano state polytechnic ,Nigeria', *Asian People Journal (APJ)*, 1(2), pp. 264–286.
- Armstrong, M. and Taylor, S. (2020) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th edn. London: Kogan Page.
- Bangun, W. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirascas, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ekhsan, M. (2019) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.(2), pp. 1–13. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/270289222.pdf>.
- Endri (2017) 'Peran Human Capital Dalam Meningkatkan', 6(2), pp. 179–190. Available at: <file:///C:/Users/hp/Downloads/396-785-1-SM.pdf>.
- Erwin and Suhardi (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia', *Emba*, 8(3), pp. 144–153. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/29634/28701>.
- Farchan, F. (2018) 'Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing', *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 4(1, March), pp. 42–52. doi: 10.31943/jurnal\_risalah.v4i1.44.
- Frieyadie (2018) 'Metode AHP Sebagai Penunjang Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Kerja Karyawan SPBU', *Metode AHP Sebagai Penunjang Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Kerja Karyawan SPBU*, 15(1), pp. 63–68. Available at: <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/techno/article/view/840/pdf>.
- Herman, H. (2017) 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Torindo Internusa Batam', *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(2), pp. 33–41. Available at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/242/121>.
- Ilhami, R. S. and Rimantho, D. (2017) 'Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale', *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), p. 150. doi: 10.25077/josi.v16.n2.p150-157.2017.
- Julianry, A., Syarief, R. and Affandi, M. J. (2017) 'Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), pp. 236–245. doi: 10.17358/jabm.3.2.236.
- Kamal, F. (2018) 'Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus: Pt Deconey Jakarta )', *Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 11–20.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 5th edn. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lantip Diat Prasajo, Amirul Mukminin, F. N. M. (2017) *Manajemen Startegi Human Capital Dalam Pendidikan*. 1st edn. Yogyakarta: UNY Press. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/321184491\\_MANAJEMEN\\_STRATEGI\\_HUMAN\\_CAPITAL\\_DALAM\\_PENDIDIKAN](https://www.researchgate.net/publication/321184491_MANAJEMEN_STRATEGI_HUMAN_CAPITAL_DALAM_PENDIDIKAN).
- Mochammad Irzal, Ivonne Saerang, R. J. J. (2017) 'Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawana.com', 5(2), pp. 1133–1141. Available at: <file:///C:/Users/hp/Downloads/132122-ID-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-dalam-ran.pdf>.
- Mukminin, A. et al. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. 1st edn, UNY Press. 1st edn. Edited by B. A. P. N. M. A. Tahalli and N. Hariyati. Yogyakarta: UNY Press. Available

- at:  
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU MSDM LANTIP.pdf>.
- Nugraha, P. C., Susilo, H. and Aini, E. K. (2018) 'Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Advertising Dan Periklanan Malang Yang Terdaftar Pada Asosiasi Advertising Dan Periklanan Malang)', *Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(2), pp. 180–189. Available at: <file:///C:/Users/hp/Downloads/2399-9560-1-PB.pdf>.
- Philip, O. O. (2018) 'Impact of Human Capital Development on Employee Performance: A Study of Selected Oil Service Firms in Rivers', *International Journal of Social Science and Management Research*, 4(3), pp. 56–69. Available at: <http://www.iiard.com/index.php/IJSSMR/article/viewFile/1281/1273>.
- Putiri Bhuana Katili, M. A. (2017) 'Pengaruh Human Capital Dan Corporate Value Terhadap Kinerja Karyawan'. Available at: <https://docplayer.info/53110199-Pengaruh-human-capital-dan-corporate-value-terhadap-kinerja-karyawan.html>.
- Santoso, S. *et al.* (2017) 'Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort'. Available at: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/6418/5836>.
- Setiobudi, E. (2017) 'Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana', *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), p. 170. doi: 10.30998/jabe.v3i3.1768.
- Stefanus Rumangkit, B. B. (2018) 'Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja', *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), p. 231194. Available at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/451/297>.
- Suhardi, Ratih, I. A. B. and Sari, I. A. B. (2018) 'the Effect of Competence, Compensation of Organizational Citizenship Behavior and Performance of Employees in Life Insurance Companies in Batam City', *Archives of Business Research*, 6(10). doi: 10.14738/abr.610.5484.
- Suryantiko, D. *et al.* (2018) 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado)', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), pp. 351–360. doi: 10.35794/emba.v6i1.19100.
- Venkatesh Ganapathy (2019) *Strategic Management of Human Capital*. 1st edn, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 1st edn. Mumbai: bookbon. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Wahyono, T. (2018) 'Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkn) Medan', *Emba*, 1(2), pp. 63–71. Available at: <file:///C:/Users/hp/Downloads/407-1-797-1-10-20190121.pdf>.
- Waladi Imaduddin, A. P. P. (2017) 'Analisis Perencanaan Sdm Strategik: Mengantisipasi Perubahan Lingkungan Bisnis Yang Dinamis Guna Mencapai Competitive Advantage', 11(3). Available at: <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/62/62>.
- Widijanto, K. A. (2017) 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya', 5(1), pp. 1–5. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/53752-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-te.pdf>.