

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

SKRIPSI



Oleh:

Patrick Sanjaya Simanjuntak

170910393

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Patrick Sanjaya Simanjuntak
170910211**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Patrick Sanjaya Simanjuntak
NPM : 170910393
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh *Human Capital*, Pelatihan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Telunas Resorts

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Juli 2021



Patrick Sanjaya Simanjuntak
170910393

**Pengaruh *Human Capital*,
Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja
Karyawan di Telunas Resorts**

SKRIPSI

**Untuk memnuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

Patrick Sanjaya Simanjuntak

170910393

**Telah disetujui Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 28 Juli 2021



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Agar dapat terus bersaing dalam era persaingan global, perusahaan dituntut untuk meningkatkan berbagai aspek kualitas yang dimiliki. Tidak hanya berfokus pada sumber daya alam, tetapi sumber daya manusia juga merupakan hal mutlak untuk ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan demi mengetahui pengaruh yang dimiliki oleh human capital, pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di Telunas Resorts. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 menggunakan probability sampling sebagai teknik pengambilan sampel dengan metode proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner google form menggunakan likert measurement scale. Data diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = 4,754 > t_{\text{tabel}} (1,98063)$, terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = 2,904 > t_{\text{tabel}} (1,98063)$, terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = 6,564 > t_{\text{tabel}} (1,98063)$ dan terdapat pengaruh human capital, pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f = 104,808 > f_{\text{tabel}} (2,68)$.

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

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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Human Capital*, Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Telunas Resorts” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari skripsi ini. Segala bentuk bantuan, doa, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah turut memberi semangat dan harapan bagi penulis sehingga dapat untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
7. Orang tua, keluarga dan sanak saudara yang telah memberikan dukungan, mendoakan, dan memberi semangat selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Manajemen dan *Owner* Telunas Resorts (Eric Baldwin dan Mike Schubert) yang telah memberikan dukungan terhadap penulis
9. Esti Dewanti, selaku orang yang selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuannya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini
10. Anggota *Procurement Department* (Aan, Simon, Herwin dan Hendri) yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis
11. Tim Beasiswa Telunas (Idaman dan Ali) dan Tim POD (Santi dan Rina)
12. Seluruh rekan kerja yang ada di Telunas Resorts (Lilis, Dedi, Surya, Dwi, Erick, Diaz, Ian, Yoga, Della dan semua teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu).
13. Teman-teman seangkatan dan teman-teman yang sudah lulus (Diki, Yogi, Hendra dan yang lainnya) yang memberikan semangat dan bantuannya.

Meskipun skripsi ini telah selesai, namun penulis menyadari banyak terdapat kekurangan yang terdapat dalam karya ilmiah ini disebabkan oleh kurangnya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis, oleh sebab itu penulis dengan segala

kerendahan hati meminta kritik serta saran yang membangun, dengan tujuan untuk membuat skripsi ini lebih baik lagi.

Demikian, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya dan juga bagi pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan dan melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Batam, 28 Juli 2021

Patrick Sanjaya Simanjuntak



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR RUMUS	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	14
1.3. Batasan Masalah.....	15
1.4. Rumusan Masalah	15
1.5. Tujuan Penelitian	15
1.6. Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Kajian Teori	18

2.1.1. <i>Human Capital</i>	18
2.1.1.1. Pengertian <i>Human Capital</i>	18
2.1.1.2. Indikator <i>Human Capital</i>	21
2.1.2. Pelatihan	22
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan.....	22
2.1.2.2. Indikator Pelatihan	24
2.1.3. Penilaian Kinerja	25
2.1.3.1. Pengertian Penilaian Kinerja.....	25
2.1.3.2. Indikator Penilaian Kinerja	26
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Sifat Penelitian	38
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	38
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	38
3.3.2 Periode Penelitian.....	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	39
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i>	40
3.5 Uji Kualitas Data.....	41
3.5.1 Validitas Data.....	41
3.5.2 Reliabilitas Data	42
3.6 Sumber Data.....	44
3.7 Metode Pengumpulan Data	44
3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.8.1 Variabel Independen	45
3.8.2 Variabel Dependen.....	45
3.9 Metode Analisis Data.....	46
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	46
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.3.1 Uji Gejala Heteroskedastisitas	48
3.9.3.2 Uji Gejala Normalitas	48
3.9.3.3 Uji Gejala Multikolinearitas.....	48
3.10 Uji Hipotesis	48
3.10.1 Koefisien Determinasi R^2	48
3.10.2 Uji Signifikan Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)	49
3.10.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T).....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Hasil Penelitian	52

4.1.1. Profil Responden.....	52
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.1.2 Analisis Deskriptif	54
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel <i>Human Capital</i> (X_1).....	54
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X_2).....	57
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja (X_3).....	59
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.1.3.1 Uji Validitas Data.....	62
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Data	67
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	70
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas	70
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh	75
4.1.5.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4.1.5.2 Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	77
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	78
4.1.6.1 Hasil Uji T (Parsial)	78
4.1.6.2 Hasil Uji F (Simultan).....	80
4.2 Pembahasan.....	81
4.2.1 Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Telunas Resorts.....	82

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Telunas Resorts.....	82
4.2.3 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Telunas Resorts..	83
4.2.4 Pengaruh Human Capital, Pelatihan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Telunas Resorts.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	87
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN.....	87
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	87
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Grafik Normalitas	70
Gambar 4.2 Diagram Normal P-Plot Of Regression Standarized Residual	71
Gambar 4.3 Diagram Scatterplot	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Kuesioner Terhadap Karyawan.....	3
Tabel 1.2: Kuesioner Terhadap Karyawan.....	7
Tabel 1.3: Kuesioner Terhadap Karyawan.....	8
Tabel 1.4: Kuesioner Terhadap Karyawan.....	10
Tabel 1.5: Kuesioner Terhadap Karyawan.....	13
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1: Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2: Kriteria Indeks Koefisien Reabilitas	43
Tabel 3.3: Skala Likert.....	44
Tabel 3.4: Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1: Profil responden berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4.2: Profil Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3: Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4: Analisis Deskriptif	54
Tabel 4.5: Rentang Nilai Analisis Deskriptif.....	55
Tabel 4.6: Analisis Deskriptif Variabel Human Capital (X_1)	55
Tabel 4.7: Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X_2).....	57
Tabel 4.8: Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja (X_3).....	59
Tabel 4.9: Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.10: Validitas Variabel Human Capital (X_1)	63
Tabel 4.11: Validitas Variabel Pelatihan (X_2)	64
Tabel 4.12: Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X_3).....	65
Tabel 4.13: Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.14: Reliabilitas Variabel Human Capital (X_1)	67
Tabel 4.15: Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_2).....	68
Tabel 4.16: Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja (X_3).....	69

Tabel 4.17: Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)	69
Tabel 4.18: Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov	72
Tabel 4.19: Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.20: Hasil Uji Heteroskedastisitas Gleyser	75
Tabel 4.21: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.22: Hasil Uji R Square	78
Tabel 4.23: Hasil Uji T.....	79
Tabel 4.24: Hasil Uji F.....	81

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1: Rumus Isaac dan Michael.....	40
Rumus 3.2: Rumus Korelasi Pearson Product Moment.....	42
Rumus 3.3: Conbrach Alpha.....	43
Rumus 3.4: Analisis regresi linier berganda	47
Rumus 3.5: Koefisien determinasi	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi telah merambah hampir di segala aspek kehidupan, tanpa terkecuali di bidang bisnis, dalam bidang bisnis terjadi persaingan yang intens yang terus bergulir setiap saat, berdasarkan persaingan yang intens tersebut setiap perusahaan harus bisa memaksimalkan setiap potensi sumber daya yang dimiliki, sama halnya dengan yang disampaikan Fitriani Risa Candra Ayu (2019: 3) mengatakan bahwa kompetisi dalam dunia industri telah berubah menjadi semakin ketat dan hal ini menuntut perusahaan melakukan yang terbaik dalam segala bidang untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal. Dengan adanya era globalisasi, menyebabkan perusahaan harus memahami situasi serta kondisi dan mengembangkan sumber daya yang dapat diandalkan agar tetap bisa bersaing, senada dengan yang disampaikan oleh Farchan (2018: 5) mengatakan bahwa era globalisasi telah menuntut perusahaan maupun organisasi untuk memahami dan meningkatkan *resources* perusahaan sehingga benar-benar bisa diandalkan dalam persaingan dunia bisnis yang ketat.

Berdasarkan pernyataan tersebut ditarik pemahaman yang menyatakan persaingan yang begitu ketat dirasakan oleh seluruh perusahaan tanpa terkecuali, begitu pula dengan yang dihadapi oleh 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. Jumlah karyawan yang dimiliki sampai saat ini adalah sebanyak 147 karyawan. Karena berlokasi di pulau yang terletak cukup jauh dengan pusat kota, menyebabkan masyarakat di daerah kepulauan tersebut cukup terisolasi dan berdampak terhadap mata pencaharian serta tingkat pendidikan penduduknya. Melihat hal ini, Telunas Resorts memberdayakan penduduk setempat untuk bekerja di berbagai posisi yang dapat menunjang keahlian, bakat, serta kemampuan mereka masing-masing. Selain itu, telunas Resort juga sampai saat ini telah banyak melakukan program-program sosial dalam rangka membantu dan mengembangkan masyarakat di sekitar Telunas Resorts.

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, karena menurut Shen dan Tang (2018: 5) latihan kinerja yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi kualitas pelayanan pelanggan melalui pelatihan dan kepuasan kinerja. Hal penting lain yang tidak bisa dilewatkan perusahaan adalah penguasaan teknologi informasi bagi karyawannya, karena penguasaan teknologi

informasi merupakan hal mutlak yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya, seperti yang disampaikan oleh Kusnaini, Kurniati dan Krisdianto (2019: 3) mengatakan bahwa pelatihan kerja terbukti memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, terutama pelatihan dalam bidang *information* dan *technology* (IT), pelatihan IT sangat penting diberikan dalam era industri 4.0. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut Anda masih terdapat karyawan yang tidak menguasai teknologi yang menunjang pekerjaannya sehari-hari?	16 orang	14	2	-

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts tahun 2020

Namun berdasarkan data yang didapatkan dari 16 responden yang berasal dari 7 departemen berbeda, 14 (87.5%) responden menyatakan bahwa masih terdapat karyawan di Telunas Resorts yang masih belum menguasai teknologi yang menunjang pekerjaannya sehari-hari. Ini terlihat dari masih terdapatnya karyawan yang belum menguasai *google drive* dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya r yang mengirimkan berbagai informasi melalui *google docs*, namun karena keterbatasan karyawan yang lain dalam penguasaan *google drive*, menyebabkan terhambatnya informasi yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Contoh kasus lain terjadi adalah masih adanya karyawan yang belum menguasai *attachment microsoft excel* yang berada di *email*. Hal ini terjadi saat ada karyawan yang memesan berbagai barang

kebutuhan dan keperluan yang diperlukan dalam pekerjaan yang kemudian rincian pesanan barang tersebut di pesan melalui email kepada pihak *supplier*. Namun dalam berbagai kasus masih ada karyawan yang tidak bisa menambahkan, mengedit, atau mengurangi barang pesanan melalui *microsoft excel attachment* yang berada di email, membuat karyawan tersebut meminta bantuan kepada karyawan lain, yang dimana terkadang karyawan yang dimintai bantuan tersebut sedang mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Hal ini menjadi dilema bagi karyawan yang dimintai bantuan, karena jika dia membantu karyawan yang belum menguasai teknologi tersebut, maka pekerjaan yang sedang ia lakukan akan menjadi terbengkalai ataupun terganggu. Berdasarkan fenomena tersebut, Telunas Resort bisa mengevaluasi kembali tentang bagaimana cara agar karyawan-karyawan yang berada di perusahaan dapat menguasai teknologi sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan salah satu aspek penting dalam meraih tujuan di era globalisasi dan industri 4.0 adalah karyawan yang menguasai teknologi dalam menunjang pekerjaannya sehari-hari. Seiring dengan terjadinya revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi, menyebabkan persaingan bisnis yang pada awalnya mengandalkan pemanfaatan sumber daya alam telah berubah menjadi penguasaan teknologi informasi dan persaingan angkatan kerja (Pratama and Iryanti, 2020: 2).

Aspek penting lain yang sama sekali tidak boleh dilewatkan oleh perusahaan yakni dengan melakukan pengembangan kualitas *human resource*, ini dikarenakan *human resource* adalah aspek mutlak agar perusahaan tetap bisa bertahan dan bersaing, senada

dengan yang disampaikan oleh Waladi Imaduddin (2017: 5) *human resource* menyumbangkan peran besar atas keberhasilan bisnis, hal ini disebabkan isu sumber daya manusia 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. *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, serupa dengan yang dituturkan oleh Farchan (2018: 6) kemampuan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan/organisasi sehingga mampu memberikan posisi daya saing dalam jangka panjang. Kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia dapat berakibat terhadap kinerja perusahaan dan mengancam kelangsungan hidup perusahaan tersebut, senada dengan yang dikatakan oleh Dahlan, Hasim and Hamdan (2017: 3) permasalahan sumber daya manusia jika dilihat sekilas merupakan masalah internal perusahaan/organisasi, namun sesungguhnya permasalahan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat terhadap masyarakat luas yang diwujudkan dalam pelayanan publik dan diukur dari kinerja karyawan.

Strategi sumber daya manusia harus disiapkan secara seksama, hal ini bertujuan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan dalam persaingan level global (Aryani, 2019: 2). Perusahaan atau organisasi tidak hanya harus bisa

mengandalkan teknologi yang mumpuni agar bisa tetap bertahan di era globalisasi, namun juga sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi tinggi sehingga suatu perusahaan dapat menciptakan produktivitas berkualitas tinggi guna meraih tujuan organisasi secara maksimal. Seperti halnya dengan yang dituturkan oleh Retnowulan (2017: 3) mengatakan *human resource* adalah salah satu modal penting bagi suatu perusahaan maupun organisasi guna memenangkan persaingan dalam era globalisasi, hal ini dikarenakan *human resource* yang berkualitas dapat menghasilkan kreasi dan inovasi yang akan menimbulkan *value added* dalam setiap proses bisnis. Oleh sebab itu, *human resource* bermutu, terampil dan berkualitas telah menjadi hal yang wajib dimiliki oleh perusahaan.

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. Seperti yang telah dituturkan oleh Endri (2017: 5) mengatakan *human capital* merupakan salah satu diantara bagian pokok dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki suatu perusahaan/organisasi. Namun sepertinya *human capital* masih sering diabaikan oleh perusahaan, padahal *human capital* merupakan kunci sukses membangun *human resource* yang handal dan memiliki kualitas, senada dengan yang diungkapkan Endri (2017: 2) pengenalan *human capital* bagi sumber daya manusia belum banyak diadopsi

oleh berbagai pelaku bisnis, namun jika dilihat lebih jauh peran yang dimiliki sumber daya manusia dalam mencapai tujuan jangka panjang suatu perusahaan atau organisasi sangatlah krusial. Berdasarkan pernyataan tersebut jelaslah bahwa perusahaan tidak bisa mengesampingkan peranan *human capital* dalam perkembangan perusahaan. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut anda perbedaan human capital (pengetahuan, keahlian, kemampuan, pengalaman, keterampilan dsb) yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan?	17 orang	16	-	1

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts tahun 2020

Setelah melakukan kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts yang disebar di 6 departemen berbeda, didapatkan jawaban dari 17 responden, terdapat 16 responden yang setuju bahwa perbedaan *human capital* yang dimiliki karyawan Telunas Resorts menyebabkan perbedaan kualitas kinerja yang berbeda-beda pula. Dengan adanya perbedaan kinerja karyawan, hal ini menjadi suatu permasalahan apabila perbedaan kualitas kinerja tersebut didominasi oleh karyawan yang memiliki *human capital* yang rendah, karena tidak selaras dengan target suatu perusahaan agar dapat bertahan atau bahkan menguasai pasar dengan mengandalkan *human resource* bermutu, layaknya yang dituturkan oleh Erwansyah, Sulastini dan Hereyanto (2018: 4) *human resource* adalah salah satu kunci utama bagi perusahaan/organisasi, hal ini dikarenakan *human*

resource merupakan roda yang menggerakkan *resource*, tanpa *human resource*, *resource* lainnya tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, dengan demikian *human resource* sudah semestinya dikelola dengan penuh perhatian dan sebaik mungkin oleh perusahaan/organisasi. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut anda masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memiliki kesadaran tentang tugas dan kewajibannya?	17 orang	12	3	2

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts tahun 2020

Dari 17 responden, terdapat 12 responden yang setuju bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki kesadaran penuh tentang tugas dan kewajibannya. Hal ini berimbas terhadap *output* pekerja tersebut. Kinerja yang dihasilkan tentu bertolak belakang dengan yang menjadi tujuan perusahaan dan bisa menghambat pertumbuhan perusahaan, seperti yang dituturkan oleh Akbar (2018: 5) seorang pegawai harus mempunyai mental dan fisik yang mampu untuk mengerti misi utama perusahaan dan target kerja yang direncanakan dan juga dapat mengoptimalkan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal tersebut sudah semestinya ditopang oleh produktivitas yang bermutu, ini dikarenakan jika tidak ada *support* produktivitas yang bermutu, sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, senada dengan yang

disampaikan oleh Lestari (2018: 3) seorang pegawai harus mempunyai produktivitas yang bermutu tinggi agar bisa dapat mendorong terwujudnya misi serta target yang sudah direncanakan perusahaan sejak awal.

Berbagai cara yang dilakukan Telunas Resorts guna meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, diantaranya adalah Telunas Resorts memberikan *training* dan *assessment* kepada setiap pegawainya. Dengan adanya *training* maka, perusahaan berharap agar kinerja yang dimiliki setiap karyawannya dapat berkembang sehingga dapat menunjang keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh Mochammad Irzal dan Ivonne Saerang (2017: 6) *training* dan pengembangan karyawan adalah faktor pendorong terwujudnya peningkatan kompetensi karyawan, demi mendapatkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan/organisasi. Tujuan perusahaan untuk mengadakan pelatihan kinerja menurut Stefanus Rumangkit (2018: 3) materi dalam proses pelatihan yang dilakukan perusahaan bisa memperkaya pengetahuan dan kemampuan yang terdapat dalam diri karyawan serta bisa memperbaiki kinerja karyawan, hal tersebut merupakan hal yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.4: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut Anda masih terdapat karyawan yang lupa akan pelajaran atau <i>training</i> yang sudah didapatkan setelah berselang beberapa waktu?	16 orang	17	-	-

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas tahun 2020

Didapatkan data dari 16 responden yang berasal dari 7 departemen berbeda, 16 responden (100%) tersebut setuju bahwa masih terdapat karyawan yang lupa akan pelatihan kinerja 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 melompat 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. Berdasarkan fenomena ini, Telunas Resorts dapat mengevaluasi ulang alasan dibalik terjadinya hal tersebut demi menjaga standar yang sudah ditetapkan.

Hal lain yang telah dilakukan Telunas Resorts dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah melakukan penilaian kinerja. 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). Penilaian kinerja berperan besar terhadap pertumbuhan perusahaan, hal ini dikarenakan hasil penilaian tersebut memiliki arti dan peran penting dalam pengembangan dan perencanaan berbagai tahapan-tahapan yang akan ditempuh di waktu yang akan datang (Cipta, 2018: 5). *Assessment* diadakan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui sebaik apa *output* yang dimiliki oleh karyawan dan kendala apa saja yang dimiliki oleh karyawannya. Jika terdapat karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang rendah, maka dapat diberikan pelatihan khusus demi meningkatkan kinerja karyawan tersebut

seperti yang disampaikan oleh Andy (2017: 5) pegawai yang kinerjanya rendah dapat diberikan pelatihan agar kinerja yang dimilikinya dapat ditingkatkan.

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 lima sampai enam bulan sekali (satu semester), hal ini dilakukan untuk mengukur pencapaian kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu dalam periode waktu tertentu, senada dengan yang disampaikan oleh Kamal (2018: 2) penilaian prestasi kinerja diperlukan untuk mengukur peningkatan kinerja yang dimiliki karyawan dalam setiap periode. Metode penilain kinerja yang Diterapkan Telunas Resorts adalah metode penilaian skala grafik, dengan skala 1-5 (1 adalah poin paling rendah, sedangkan 5 adalah poin paling tinggi) dan hasil akhir penilaian digambarkan dengan nilai A-D (A untuk nilai tertinggi dan D untuk nilai terendah). Dalam penilaian kinerja di Telunas Resorts, setiap karyawan diberikan hak untuk menilai kinerjanya masing-masing, penilaian diawali dengan *self-assessment* lalu penilaian dari karyawan tersebut akan dibandingkan dengan penilaian dari *supervisor* kemudian ke manajer atau atasannya masing-masing. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut Anda masih terdapat karyawan yang tidak mengevaluasi kembali hasil penilaian kerjanya yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan melakukan lagi kesalahan yang pernah diperbuat dengan kata lain tidak berkembang dari hasil penilaian kerjanya terakhir kali?	16 orang	12	4	-

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas tahun 2020

Berdasarkan data yang didapatkan yang melibatkan 16 responden dengan 7 departemen berbeda, terdapat 12 responden (75%) yang setuju bahwa masih 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, seperti yang disampaikan oleh Wahyono (2018: 5) penilaian prestasi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh besar bagi produktivitas karyawan tersebut, dimana jika produktivitas para karyawan menurun drastis, maka hal tersebut mengakibatkan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Didasarkan latar belakang yang telah disajikan sebelumnya, maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang belum menguasai teknologi dalam menunjang pekerjaannya sehari-hari.
2. *Human capital* yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda, ini menyebabkan perbedaan kualitas kinerja yang dihasilkan.
3. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki kesadaran penuh tentang tugas dan kewajibannya.
4. Masih terdapat karyawan yang lupa akan pelajaran atau training yang sudah didapatkan setelah berselang beberapa waktu.

5. Masih terdapat karyawan yang tidak mengevaluasi kembali hasil penilaian kinerja yang dimilikinya.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada studi ini dijabarkan dalam pernyataan di bawah ini:

1. Variabel yang dipilih menjadi fokus dalam penelitian ini adalah antara lain:
Human capital (X_1), Pelatihan (X_2), Penilaian kinerja (X_3) dan Kinerja karyawan (Y_1)
2. Kategori penelitian

Kategori penelitian ini dibatasi dengan meneliti karyawan Telunas Resorts

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *human capital*, pelatihan kerja, dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh *human capital* secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?
2. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?
3. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh penilaian kinerja secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?
4. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh *human capital*, pelatihan dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan dari studi ini, semoga dapat menambah *knowledge* serta memberikan literatur tambahan dalam bidang kajian ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen bisnis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Putera Batam

Studi ini diharapkan dapat memberikan tambahan koleksi bacaan perpustakaan di Universitas Putera Batam yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan manajemen bisnis.

b. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan anjuran dan laporan informasi yang memadai bagi Telunas Resorts sehingga lebih memusatkan perhatian kepada aspek-aspek yang bisa memberikan pengaruh kepada *output* karyawan dan untuk bekal dalam mempertimbangkan peningkatan *output* karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Studi ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai salah satu materi yang dapat memberikan gambaran tentang perusahaan yang berada dalam bidang *hospitality*, jika suatu saat ingin melakukan penelitian yang memiliki kaitan erat dengan studi ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. *Human Capital*

2.1.1.1. Pengertian *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: 8).

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: 58). *Human capital* menjadi suatu hal yang krusial untuk dikelola menjadi sumber daya yang berkualitas dan berkompentensi tinggi (Nugraha, Susilo dan Aini, 2018: 5).

Menurut Armstrong and Taylor (2020) *Human capital* terdiri dari intelektual, sosial dan modal organisasi.

1. Modal intelektual

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan ide umum modal intelektual, yang mana dapat didefinisikan sebagai aset dan sumber pengetahuan yang dapat digunakan oleh suatu organisasi/perusahaan. Modal intelektual dapat dikatakan sebagai sumber daya tak berwujud yang dikaitkan dengan individu, yang secara bersamaan dengan sumber daya material (uang dan *asset*) yang terdiri dari pasar maupun nilai total suatu usaha.

2. Modal sosial

Modal sosial merupakan bagian lain dari modal *intellectual*. Modal sosial adalah pengetahuan yang terbentuk dari jaringan yang berada dalam suatu organisasi maupun yang berada di luar organisasi. Hal yang penting untuk diketahui adalah pengetahuan apa yang hendak dikembangkan melalui interaksi di kalangan intelektual yang mana modal sosial tersebut dapat berubah dan berkembang seiring dengan perubahan waktu.

3. Modal organisasi

Modal organisasi merupakan pengetahuan yang disimpan oleh organisasi/perusahaan tersebut yang kemudian pengetahuan tersebut dikelola dan diolah oleh perusahaan tersebut.

Menurut Lantip Diat Prasajo, Amirul Mukminin (2017: 58) pembentukan *human capital* didasari oleh tiga hal:

1. Pada diri individu itu sendiri

Pada saat dimana seorang individu mendambakan perubahan terhadap dirinya sendiri dan individu tersebut memiliki keinginan untuk berkembang, maka pada saat itu pula, individu tersebut berkomitmen memberikan kontribusi atas dasar kemauan kemajuan organisasi.

2. Dorongan atasan

Atasan memiliki tanggung jawab sebagai pendorong karyawannya untuk berkembang, hal ini menjadi sangat penting dan utama untuk dilakukan seorang atasan. karena dengan adanya suatu dorongan dari atasan, maka pegawai akan berusaha untuk berkembang atas dasar sukarela dan nyaman, dan hal ini tidak dilakukan atas dasar paksaan.

3. Dorongan lingkungan kerja

Dengan adanya dukungan dari lingkungan kerja, menyebabkan pegawai melakukan pengembangan diri dengan sukarela dan bahagia. Dukungan rekan kerja dan lingkungan merupakan faktor yang sama seperti dorongan dari atasan, yang mana hal tersebut menjadi faktor pembentuk pribadi yang baik. Berdasarkan berbagai faktor tersebut pembentukan *human capital* dapat dicapai secara nyata dan segala potensi yang dimiliki dalam setiap individu dapat dikerahkan.

Berdasarkan pandangan dari berbagai ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *human capital* adalah aset berharga dalam diri karyawan yang dapat digunakan untuk menghasilkan nilai-nilai ekonomis bagi individu tersebut maupun bagi perusahaan. *Human capital* yang dimiliki seseorang dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan

dan dorongan yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan agar individu tersebut dapat terus berkembang dan dapat memberikan kontribusi dan menghasilkan nilai-nilai ekonomi yang bermanfaat.

2.1.1.2. Indikator *Human Capital*

Adapun indikator human capital diambil menurut pandangan Venkatesh Ganapathy (2019: 8) Adapun indikator *human capital* adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang diketahui dan dipahami seorang individu yang dimana informasi tersebut sudah melekat dalam benak seorang tersebut.

2. Pengalaman

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang yang diperoleh melalui peristiwa tertentu dalam periode tertentu.

3. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menguasai hal-hal yang akan dilakukan dalam suatu pekerjaan.

4. Keterampilan

keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, kreatifitas dalam melakukan sesuatu sehingga menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai lebih dari pekerjaan tersebut.

5. Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru yang mana hal tersebut dapat berasal dari berbagai ide yang sudah ada atau menggabungkannya dan menghasilkan sesuatu yang baru.

6. Inovasi

Inovasi adalah suatu perwujudan sesuatu yang baru ataupun merupakan pembaruan dari sesuatu yang telah ada sebelumnya. Inovasi terlahir seiring dengan munculnya permasalahan dan memberikan dampak yang sangat besar.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Training merupakan *process* di mana setiap individu memiliki kesempatan mencapai target-target yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan (Widjaja dan Jokom, 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 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: 1).

Erwin dan Suhardi (2020: 6) mengatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang spesifik. Menurut Mukminin (2019: 78) 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. Meningkatnya kepuasan serta semangat bekerja di antara pegawai.
2. Meningkatnya dorongan kerja yang dimiliki karyawan.
3. Meningkatnya efisiensi proses suatu produksi, menghasilkan keuntungan finansial.
4. Meningkatnya kapasitas dalam mengadopsi *technology* dan sistem kerja baru.
5. Meningkatnya *innovation* dalam kebijakan-kebijakan serta produk.
6. Meminimalisir pergantian pegawai.
7. Meningkatkan citra perusahaan melalui *training* etika terhadap karyawan.
8. Menambah wawasan tentang manajemen risiko, misalnya pelatihan tentang pelecehan seksual, pelatihan keragaman.

Berlandaskan penjabaran para ahli yang telah dikemukakan di atas, ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja merupakan proses peningkatan keterampilan pada aspek tertentu yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi maupun perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan guna meraih tujuan-tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

2.1.2.2. Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan diambil menurut pandangan (Bangun, 2017: 204-206) terdapat tiga indikator yang perlu diperhatikan mengenai pelatihan kinerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan peserta pelatihan

Kesiapan peserta ini berarti setiap peserta telah memiliki kemampuan-kemampuan *basic* yang dibutuhkan, adanya motivasi diri. Motivasi berperan sebagai pendorong agar peserta pelatihan memiliki keinginan untuk belajar. Efektivitas diri berperan untuk melihat kesiapan para peserta untuk mengkaji keseluruhan isi program *training* dengan seksama .

2. Kemampuan pelatih

Kemampuan pelatih pada saat *training* kinerja berperan sangat besar untuk mencapai kesuksesan. Seorang pelatih diminta dapat menguasai seluruh isi materi *training* secara maksimal, sehingga para peserta pelatihan bisa mendapatkan pengetahuan dari materi-materi yang telah diberikan.

3. Materi pelatihan

Materi *training* memberikan kontribusi besar dalam kesuksesan saat proses pelatihan berlangsung. Materi pelatihan yang diberikan patut memenuhi standar-standar pekerjaan. Perusahaan harus merancang materi yang menarik disampaikan oleh pelatih serta dapat dengan mudah dimengerti oleh peserta. Materi pelatihan

dapat dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan peserta pelatihan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

2.1.3.1. Pengertian 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). Menurut Frieyadie (2018) penilaian kinerja dilaksanakan melalui perbandingan antara *output* yang dihasilkan karyawan dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan bagi karyawan dalam periode bersangkutan. Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang memiliki tujuan menilai prestasi yang dimiliki oleh seorang pegawai (Setiobudi, 2017: 3).

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.

Dari pandangan beberapa ahli tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa *assessment* yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam periode tertentu yang bertujuan untuk menilai *output* karyawan tersebut apakah memenuhi target-target yang diberikan oleh perusahaan atau tidak. Selain itu *assessment* juga dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai, seperti penempatan kerja dan sebagainya.

2.1.3.2. Indikator Penilaian Kinerja

Adapun indikator *assessment* diambil berdasarkan pandangan (Bangun, 2017: 234) terdapat lima indikator penilaian kinerja, diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan.

Dimensi kuantitas pekerjaan merupakan cerminan dari seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang maupun kelompok yang merupakan standar-standar persyaratan pekerjaan. Tiap-tiap pekerjaan memiliki standar yang berbeda, hal ini menyebabkan pegawai dituntut untuk memenuhi standar tersebut baik secara keterampilan dan pengetahuan berdasarkan dengan apa yang dibutuhkan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah *output* dari karyawan yang bisa dinilai melalui efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya demi mencapai target perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan dimensi dimana setiap pekerjaan memiliki kriteria penyelesaian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Ada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, namun terdapat ketergantungan terhadap penyelesaian pekerjaan lainnya, ini berarti bahwa pekerjaan tersebut tidak bisa dimulai atau diselesaikan tanpa adanya penyelesaian pekerjaan dari pekerjaan yang berkaitan tersebut.

4. Kehadiran.

Dimensi kehadiran adalah merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan demi membuktikan bahwa dirinya hadir atau tidak hadir dalam pekerjaan. Absensi berkaitan dengan penerapan disiplin yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya masing-masing, penetapan ini dapat berarti jam kerja, tepat waktu dan sebagainya.

5. Kemampuan kerjasama

Dimensi kemampuan kerjasama adalah dimensi yang menyatakan bahwa tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan seorang diri, hal ini menuntut adanya kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai atau kelompok lain, sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai 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: 296). Berdasarkan penuturan Kasmir (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja serta perilaku yang diperoleh individu pada saat menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya pada periode yang telah ditetapkan. Berdasarkan penuturan Bangun (2017: 231) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang dari pekerjaan yang dilakukan yang mana hasil tersebut berdasarkan dari standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ekhsan (2019: 3) Kinerja merupakan suatu perolehan ataupun hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan. Menurut Kasmir (2019) terdapat fungsi lain dari kinerja atau *output*, diantaranya adalah:

1. Kapabilitas dalam melaksanakan sesuatu yang berhubungan dengan proses antara seorang individu dengan tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, maupun pengalaman.
2. Peluang untuk melaksanakan hal yang berhubungan dengan kesiapan peralatan dan *technology*.
3. Kemauan untuk melaksanakan suatu usaha demi mencapai hasil kinerja.

Menurut (Abdullah Ma'ruf, 2017) terdapat berbagai faktor atau komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki oleh seorang individu.

2. Keterampilan

Merupakan suatu kemampuan tertentu yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas tertentu.

3. Konsep diri

Adalah suatu perilaku yang dimiliki seorang karyawan yang mana perilaku tersebut didasarkan oleh nilai-nilai yang berada dalam diri seorang karyawan.

4. Ciri diri

Adalah karakter bawaan yang memang sudah ada di dalam diri dan bereaksi secara konstan terhadap sesuatu.

5. Motif

Merupakan suatu hal yang dipikirkan dan diinginkan seorang individu secara terus menerus yang mana hal tersebut dapat melahirkan suatu tindakan.

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

Apabila seorang individu memiliki keyakinan bahwa ia tidak dapat melaksanakan sesuatu, maka ia tidak akan berusaha dan pada akhirnya tidak bisa melakukan apapun karena tidak adanya inisiatif. Sebaliknya apabila individu tersebut memiliki

keyakinan bahwa ia bisa melakukan hal tersebut dan memiliki inisiatif, ia akan menjadi seorang yang kreatif dan inovatif.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah aspek yang dapat memberikan pengaruh dalam diri seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya, contohnya adalah keterampilan berbicara di depan umum.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan faktor pendorong seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk lebih baik, contohnya seperti pengalaman seorang individu dalam berkomunikasi dengan baik terhadap orang lain maupun mengatur atau mengorganisasikan suatu pekerjaan.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian seorang individu menjadi sangat berpengaruh dalam kinerjanya, sebagai contoh individu tersebut adalah seorang yang sabar atau tidak mudah terbawa emosi, hal ini menjadi nilai lebih bagi individu tersebut untuk menyelesaikan konflik dalam pekerjaan.

5. Motivasi

Motivasi adalah suatu yang dapat berubah-ubah di dalam diri seorang seiring dengan perubahan waktu. Dengan adanya motivasi, seorang individu memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ia miliki tepat waktu.

6. Emosional

Emosional adalah faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena dengan adanya emosional yang tidak baik, maka pekerjaan seorang dapat terhambat. Sebagai contoh, ada seorang individu yang takut salah dalam setiap pekerjaan, hal ini berakibat terhadap individu tersebut tidak berani dalam mengambil keputusan atau bertindak.

7. Intelektual

Kemampuan kognitif menjadi faktor yang berpengaruh dalam kinerja individu tersebut maupun perusahaan, misalnya seorang individu memiliki kemampuan untuk berpikir secara kritis, hal ini sangat membantu perusahaan mengambil keputusan untuk masa yang akan datang.

8. Budaya organisasi

- a. Penempatan karyawan/pegawai atau pemilihan karyawan yang tepat menurut prinsip manajemen *human resource* “*The right man on the right place*” yang memiliki makna memilih orang yang cocok untuk posisi yang cocok.
- b. Sistem penghargaan yang layak.
- c. Proses mengambil keputusan secara adil dan seimbang dalam memberdayakan pegawai akan memberikan dampak yang baik terhadap *output* pegawai.
- d. Filosofi yang dianut perusahaan, visi, misi serta nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan akan membawa kepada *output* yang dihasilkan pegawai.
- e. Budaya organisasi dalam memberikan informasi secara berkala tentang target yang diharapkan organisasi, juga bisa meningkatkan *output* karyawan.

- f. Komitmen perusahaan/organisasi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan.
- g. Proses pengkaderan untuk mengembangkan kemampuan seseorang dalam memimpin, dapat mempengaruhi kemampuan kepemimpinan.

Berdasarkan berbagai pandangan dari para ahli tersebut, ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian seorang pegawai selama bekerja dalam periode tertentu yang dimana hasil tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, pengalaman, pengetahuan, dorongan dan sebagainya.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator *output* karyawan didasarkan oleh pandangan Herman (2017: 35) terdapat empat indikator yang berkaitan dengan *output* karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas dari suatu *product* atau jasa yang dihasilkan seseorang maupun kelompok sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan/atasan/pelanggan.

2. Ketepatan waktu

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu produk/jasa sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau diminta perusahaan/pelanggan.

3. Inisiatif

Adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan peluang, menemukan berbagai ide dan kemudian mengembangkannya, serta menemukan cara-cara baru yang dapat dilakukan dalam memecahkan suatu permasalahan.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas pada diri seorang pegawai dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja juga didasari oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<i>Effect Of Training And Development On Employee's Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic, Nigeria</i> (Abdullahi, Gwadabe and Ibrahim, 2018)	Uji regresi berganda (<i>multiple regression</i>)	Mengungkapkan bahwa metode pelatihan secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan
2	<i>Impact of Human Capital Development on Employee Performance: A Study of Selected Oil Service Firms in Rivers State, Nigeria</i> (Philip, 2018)	Menggunakan uji analisis Chi-square	Menunjukkan bahwa unsur-unsur <i>human capital</i> adalah hal yang dibutuhkan organisasi dan karyawan untuk meningkatkan potensi yang akan meningkatkan kinerja.
3	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkn) Medan (Wahyono, 2018)	Model analisis regresi linier berganda	Adanya pengaruh positif terhadap penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja pada produktivitas kerja.
4	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Deconey Jakarta) (Kamal, 2018)	Analisi regresi korelasi	Adanya hubungan positif antar pengaruh penilaian prestasi kerja dan kinerja pegawai.
5	Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja (Stefanus Rumangkit, 2018)	Analisis data korelasi bivariate	Pelatihan serta kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
6	Pengaruh <i>Human Capital Dan Corporate Value</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Putiri Bhuana Katili, 2017)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Terdapat pengaruh <i>human capital</i> terhadap kinerja karyawan

Lanjutan **Tabel 2.1:** Penelitian Terdahulu

7	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika (Julianry, Syarief and Affandi, 2017)	Statistik inferensial, analisis deskriptif dan analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan software LISREL	Pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
---	---	---	---

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber jurnal

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh *human capital*. Pelatihan kerja, penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan banyak ditemukan dari berbagai sumber. Dari hasil berbagai penelitian terdahulu ditemukan bahwa masing-masing variabel berupa *human capital*, pelatihan kerja, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu proses yang dilaksanakan untuk menggambarkan alur dari pikiran peneliti (Agung and Yuesti, 2019: 32-33). Kerangka pemikiran yang baik adalah kerangka yang menjabarkan hubungan yang terjadi antara variabel-variabel yang hendak diteliti (Agung and Yuesti, 2019: 33).

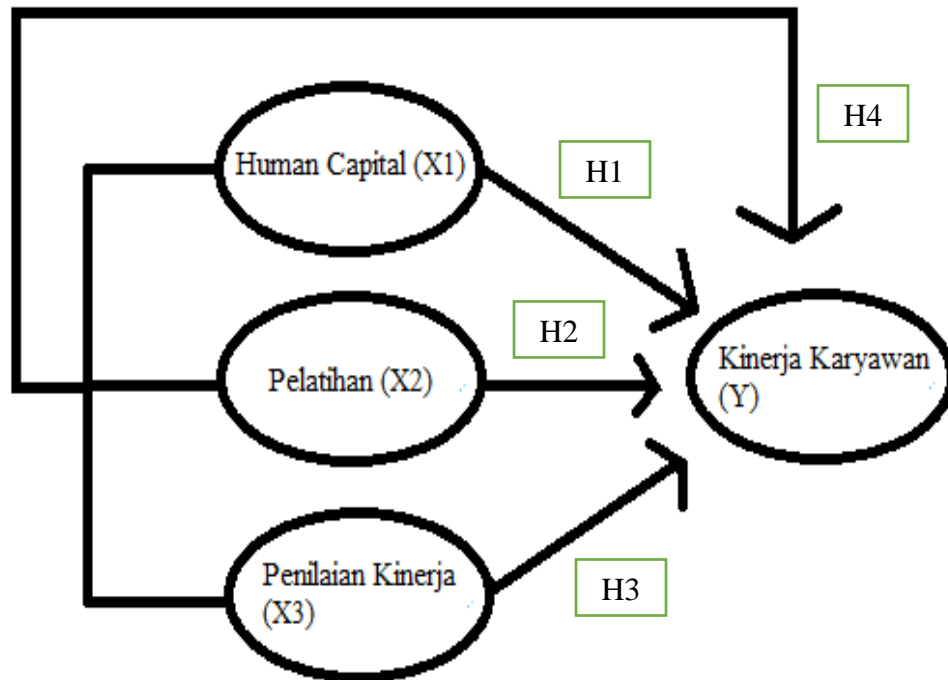
Venkatesh Ganapathy (2019) menyatakan bahwa *human capital* berperan penting dalam produktivitas kinerja karyawan. Seperti yang telah dituturkan oleh Adnan Rajak, Muhammad Thahrim (2018) ditemukan bahwa *human capital* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *output* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, dalam penerapan *human capital* yang baik, hasil yang dicapai

dalam output karyawan akan menjadi semakin berkualitas dan baik, begitu pula sebaliknya.

Kasmir (2019) berpendapat bahwa *training* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya *training* perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan untuk mengembangkan dan menambah wawasan, pengetahuan, kemampuan, serta keahlian, selain itu dengan adanya pelatihan kinerja, perusahaan membentuk sikap dan etika karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, seperti sesuai terhadap kebudayaan yang ada di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan penelitian yang dihasilkan oleh Sandhy and Irfani (2018) ditemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *training* dan *output* pegawai PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, disamping itu ditemukan bahwa semakin intens pelatihan yang diberikan, berdampak pada semakin berkualitas *output* yang dihasilkan.

Bangun (2017) berpendapat bahwa *assessment* memiliki pengaruh terhadap *output* karyawan, karena dengan adanya *assessment*, maka dapat diketahui jika ada pegawai yang mempunyai *output* rendah, maka diperlukan adanya peningkatan baik melalui sarana pendidikan ataupun *training* guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini serupa seperti penelitian yang dihasilkan Febry Windawan, Siti Mujanah (2019), di dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dengan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pengajar di ITS Surabaya.

Dari berbagai definisi atau kesimpulan yang telah diterangkan dalam beberapa bagian sebelumnya, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara berbagai variabel penelitian. Variabel-variabel yang ada dalam studi ini antara lain yaitu *human capital*, pelatihan, penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan demi melihat seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh *human capital*, pelatihan, penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts. Dari penjelasan diatas dapat digambarkan model kerangka berpikir yang terjadi, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian tahun 2021

2.4 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.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan pada studi ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat studi ini adalah berupa penelitian pengembangan. Studi ini mengembangkan berbagai penelitian sebelumnya dengan menambahkan atau mengurangi variabel sesuai dengan yang ditetapkan dalam studi, adapun tempat dilakukannya studi berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi studi ilmiah ini dilaksanakan di sebuah *resort* bernama Telunas Resorts yang terletak di pulau Moro, Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian adalah *cross section*, dimana data dikumpulkan selama masa penelitian dilakukan. Peneliti menjabarkan penelitiannya dalam jadwal penelitian berikut:

Tabel 3.1: Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Pencarian data awal			■	■																
3	Penyusunan penelitian					■	■	■	■												
4	Pembuatan kuesioner									■	■	■	■								
5	Penyebaran dan pengumpulan data													■	■	■	■				
6	Pengelolaan Data																	■	■	■	■
7	Saran dan Kesimpulan																	■	■	■	■

Sumber: Peneliti

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yang tersedia dalam studi ini berdasarkan data tinjauan jumlah karyawan yang diterima dari HRD Telunas Resorts adalah sebanyak 147 orang karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Teknik penentuan besar *sample* yang digunakan pada studi ini merupakan teknik penentuan *sample* berdasarkan rumus Isaac dan Michael. Rumus Isaac dan Michael adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \quad \text{Rumus 3.1: Rumus Isaac dan Michael}$$

s = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

λ^2 = Chi Kuadrat, dengan $dk = 1$, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

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

$d = 0,5$

$d^2 = 0,05^2$

$P \ \& \ Q = 0,5$

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.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Dikarenakan total populasi dalam studi ini sudah diketahui, oleh sebab itu teknik sampling yang diterapkan ialah *probability sampling* (merupakan teknik mengumpulkan sampel dengan cara menerapkan kesempatan yang serupa bagi setiap

populasi untuk dijadikan *sample*) dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini diterapkan mengingat populasi yang ada dalam penelitian tidak homogen dalam hal latar belakang tingkat pendidikan. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2019) *Proportionate Stratified random sampling* digunakan pada saat anggota populasi tidak memiliki unsur seragam serta berstrata secara proporsional.

3.5 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian kuantitatif tolak ukur mutlak terhadap data yang diuji adalah data tersebut valid, reliabel dan objektif. Melalui instrumen yang valid dan *reliable* pada saat mengumpulkan data penelitian, diharapkan bahwa hasil akhir yang didapat dari penelitian tentu menjadi valid dan reliabel pula (Sugiyono, 2019: 122).

3.5.1 Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu hal sangat penting dalam suatu penelitian, ini dikarenakan validitas memberikan jaminan keabsahan suatu *instrument* penelitian (Hardani *et al.*, 2020: 393). Pada penelitian kuantitatif, yang menjadi hal utama yang diperhatikan yaitu valid, reliabilitas serta objektif, validitas adalah tingkat tepat tidaknya antara objek penelitian dan data yang diberikan (Hardani *et al.*, 2020: 198). Rumus yang dapat dipakai dalam mengetahui nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut (Yusup, 2018: 19-20):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum x_i Y y_i) - (\sum x_i)(\sum Y y_i)}{\sqrt{[N(\sum x_i^2) - x_i^2][n(\sum y_i^2) - (y_i)^2]}}$$

Rumus 3.2: Rumus Korelasi *Pearson Product Moment*

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel atau responden

X_i = Skor butir pada percobaan pertama

Y_i = Skor total butir pada percobaan selanjutnya

Setelah itu nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} nilai r tabel dan bila hasil perhitungannya > nilai r_{tabel} pada alfa tertentu, maka disimpulkan bahwa butir pernyataannya valid (Yusup, 2018: 20)

3.5.2 Reliabilitas Data

Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan konsistensi hasil akhir pengukuran, hal ini berarti bahwa apabila alat pengukur tersebut dipakai oleh peneliti yang berbeda dan pada masa yang berbeda, hasil pengukuran tetap menunjukkan konsistensi, hal ini dikarenakan objektivitas ada di dalam reabilitas yang di mana hasil pengukurannya tidak dipengaruhi oleh pihak manapun (Budiastuti dan Bandur, 2018: 196-198)

Dalam mencari angka reliabilitas dapat digunakan rumus Cronbach Alpha (Yusup, 2018: 22):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Rumus 3.3: *Conbrach Alpha*

Dimana:

r_i = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = Jumlah butiran pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah variasi pada nilai tiap item

s_t^2 = Varian totalnya

Untuk menerapkan uji reliabelitas yang menggunakan uji dari dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Untuk membuktikan uji reliabilitas diterima atau ditolak nilai $\alpha \geq$ nilai *product moment* atau nilai r_{tabel} . Dapat dibuktikan menggunakan nilai batas penentuan contohnya apabila nilainya berada di bawah 0,40 maka reliabilitasnya cukup rendah, sedangkan apabila nilainya berada pada 0,799 maka tingkat reliabilitasnya tinggi. Indeks koefisien reliabilitas mempunyai syarat nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2: Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
0,80-1,00	Sangat Tinggi
0,60-0,799	Tinggi
0,40-0,599	Cukup
0,20-0,399	Rendah
<0,20	Sangat Rendah

Sumber: (Budiastuti and Bandur, 2018)

3.6 Sumber Data

Studi ini menggunakan sumber data primer, yang dimana data tersebut didapatkan dari HRD Telunas Resort dan karyawan yang bekerja di Telunas Resorts, melalui wawancara dan kuesioner/angket.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai pada studi ini adalah wawancara serta kuesioner atau angket. Sedangkan instrumen yang digunakan pada studi ini yang dimana saat penelitian ini dilakukan sedang terjadi selama *pandemic* penyebaran virus COVID-19, maka *instrument* yang digunakan adalah kuesioner online, WhatsApp messenger, email dsb. Setelah data didapatkan maka data akan diolah menggunakan SPSS versi 25. Kuesioner dalam studi ini menggunakan skala *likert*. Skala likert dipakai dengan tujuan mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019: 93).

Tabel 3.3: Skala Likert

Skala Likert	Kode	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2019: 94)

3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.8.1 Variabel Independen

Di dalam studi ini terdapat 3 variabel independen atau bebas. Diantaranya adalah Variabel (X_1) dalam studi ini adalah *human capital*, Variabel (X_2) dalam studi ini adalah pelatihan kerja, Variabel (X_3) dalam studi ini adalah penilaian kinerja.

3.8.2 Variabel Dependen

Pada studi ini terdapat 1 variabel dependen yaitu variabel (Y_1) dalam studi ini berupa kinerja karyawan.

Setelah variabel diperincikan maka definisi operasi variabel penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.4: Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Human Capital</i> (X_1)	<i>Human capital</i> 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)	1. Pengetahuan 2. Pengalaman 3. Kemampuan 4. Keterampilan 5. Kreativitas 6. Inovasi (Venkatesh Ganapathy, 2019)	Skala Likert
Pelatihan Kerja (X_2)	Pelatihan adalah suatu hal yang wajib dilakukan oleh suatu perusahaan, guna mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, kapabilitas serta keterampilan dalam rangka mencapai target perusahaan pada masa ini dan waktu yang akan datang (Suryantiko <i>et al.</i> , 2018)	1. Kesiapan peserta pelatihan 2. Kemampuan pelatih 3. Materi pelatihan (Bangun, 2017: 204-206)	Skala Likert

Lanjutan **Tabel 3.4:** Operasional Variabel Penelitian

Penilaian Kinerja (X3)	<i>Assessment</i> adalah merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam rangka menilai kinerja pegawainya. penilaian kinerja juga dilaksanakan guna mengetahui informasi serta melakukan promosi dan penentuan gaji (Ilhami and Rimantho, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerja. 2. Kualitas Pekerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran. 5. Kemampuan kerja sama (Bangun, 2017)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y1)	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dihasilkan selama menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan (Herman, 2017: 35)	Skala Likert

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber buku dan jurnal

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Apabila peneliti berniat menjabarkan data dari satu variabel yang diteliti, peneliti bisa memakai statistik deskriptif, statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai guna menganalisa data melalui cara menjabarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa berniat menciptakan kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Hardani *et al.*, 2020: 248).

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dipakai guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*human capital*, pelatihan kerja, penilaian kinerja) terhadap

variabel terikat (kinerja karyawan). Model regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad \textbf{Rumus 3.4: Analisis regresi linier berganda}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X_1 = *Human Capital*

X_2 = Pelatihan

X_3 = Penilaian Kinerja

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

b_3 = Koefisien regresi untuk X_3

e = Nilai residu atau variabel pengganggu

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji klasik linier berganda digunakan guna mengetahui apakah model regresi yang dibuat terdapat pelanggaran asumsi-asumsi. Asumsi-asumsi tersebut adalah uji gejala heteroskedastisitas, uji gejala normalitas dan uji gejala multikolinearitas.

3.9.3.1 Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji gejala heteroskedastisitas dilakukan guna melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari *error* pada masing-masing variabel bebas, sedangkan penelitian yang baik adalah penelitian tanpa ada gejala heteroskedastisitas, melainkan adanya homoskedastisitas (Widodo, 2017).

3.9.3.2 Uji Gejala Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan guna mengetahui distribusi residual, uji normalitas dapat digunakan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, selain itu dapat juga digunakan histogram dan P-Plot untuk melihat penyebaran data, apakah sudah terdistribusi secara normal atau tidak (Sundaya, 2018).

3.9.3.3 Uji Gejala Multikolinearitas

Uji gejala multikolinearitas dilakukan guna melihat apakah terdapat korelasi antara tiap-tiap variabel independen, suatu penelitian dikatakan baik apabila tidak terjadinya hubungan atau korelasi antara tiap-tiap variabel bebas yang ada (Widodo, 2017: 78-79).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Koefisien Determinasi R^2

Uji R^2 dilakukan guna melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018: 97). Untuk menghitung nilai R^2_{adjusted} dapat digunakan rumus berikut:

$$R_{adjusted}^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k} \quad \text{Rumus 3. 5: Koefisien determinasi}$$

Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki hubungan dengan F_{hitung} perhatikan nilai F_{hitung} dalam table ANOVA.

$$\text{Nilai } F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} \text{ atau } F_{hitung} = \frac{SSR/K}{SSE/[n-(k+1)]}$$

$$F_{hitung} = \frac{SSR/K}{SSE/[n - (k + 1)]}$$

$$F_{hitung} = \left(\frac{SSR}{SSE} \right) \left(\frac{n - (K + 1)}{K} \right)$$

$$F_{hitung} = \left(\frac{SSR}{SST - SSR} \right) \left(\frac{n - (K + 1)}{K} \right)$$

$$F_{hitung} = \left(\frac{SSR}{SST - SSR} \right) \left(\frac{n - (K + 1)}{K} \right) \times \frac{1/SST}{1/SST}$$

$$F_{hitung} = \left(\frac{R^2}{1 - R^2} \right) \left(\frac{n - (K + 1)}{K} \right)$$

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/[n - (k + 1)]}$$

3.10.2 Uji Signifikan Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan guna melihat apakah adanya pengaruh signifikan secara bersamaan dalam variabel independen (*human capital*, pelatihan kinerja, dan penilaian kinerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif
2. Menghitung nilai F_{hitung}
3. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} yang tersedia pada α
4. Mengambil keputusan apakah model regresi linear berganda diterima atau ditolak, dengan mengikuti aturan sebagai berikut:
 - 1) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
 - 2) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3.10.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji T merupakan suatu uji yang dilakukan guna melihat dampak yang berasal dari tiap-tiap variabel independen, yaitu *human capital*, pelatihan kinerja, kinerja karyawan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kinerja.

