

Turnitin Originality Report

Processed on: 21-Jul-2021 08:59 WIB
ID: 1622172859
Word Count: 4366
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
24%	Internet Sources: 24% Publications: 15% Student Papers: 11%

Pengaruh Human Capital, Pelatihan Dan
Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan
Telunas Resorts By Patrick Sanjaya
Simanjuntak

1% match (student papers from 19-Jun-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (Internet from 15-Jul-2021)
<http://repository.mahardhika-library.id/1870/3/17250159%20-%20JURNAL%20SILVIA.pdf>

1% match ()
[Juanda, Angga. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMPETENSI PADA LBB ALUMNI PANDAWA PAMULANG", Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat \(LKD-PM\), 2019](#)

1% match ()
[Sumiaty, Raden Yeti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan", Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat \(LKD-PM\), 2020](#)

1% match (publications)
[Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar", Widya Amrita, 2021](#)

1% match ()
[-, Lilis Maryati -, -, Mintasih Indriayu -, -, Salman Alfarisy Totalia -. "PENGARUH PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA SISWA DI SMK NEGERI 4 SURAKARTA TAHUN AJARAN 2016/2017", Pendidikan Ekonomi Bidang Keahlian Khusus Tata Niaga FKIP Universitas Sebelas Maret, 2017](#)

1% match (Internet from 14-Oct-2019)
<https://lib.unnes.ac.id/11281/1/9058.pdf>

1% match (Internet from 10-Jul-2020)
<http://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/issue/download/9/8>

1% match (Internet from 15-Apr-2021)
https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/11291/2/T1_672010160_Full%20text.pdf

1% match (Internet from 08-Aug-2019)
<http://ejournal.upi.edu/index.php/Jithor/article/download/13767/8070>

1% match ()
[Fakki Ahzanina, 150602092. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Masyarakat Kota Banda Aceh Terhadap Asuransi Syariah", 2019](#)

1% match ()
[FIDIYANTI, IIN. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH", 2019](#)

1% match (Internet from 06-Jun-2021)
<https://docobook.com/pengaruh-status-sosial-ekonomi-dan-lingkungan-teman-sebaya.html>

< 1% match (student papers from 11-Feb-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-02-11](#)

< 1% match (student papers from 03-Jul-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

< 1% match (student papers from 01-Dec-2018)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-01](#)

< 1% match (student papers from 28-Nov-2018)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-28](#)

< 1% match (student papers from 25-May-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-05-25](#)

< 1% match (Internet from 11-May-2020)
<https://www.scribd.com/doc/242965258/878-2889-1-SM-pdf>

< 1% match (Internet from 17-Sep-2019)
<https://www.scribd.com/document/396533771/536-1-1650-1-10-20180622-pdf>

< 1% match (Internet from 21-May-2019)
<https://www.scribd.com/document/381128429/Analisis-Marketing-Mix>

< 1% match ()
[Nur Rohmah, Hemi. "Pengaruh modal, sikap kewirausahaan, dan lama usaha terhadap pendapatan pedagang di Pasar Boja Kabupaten Kendal", 2019](#)

< 1% match ()
[Nuha, Muhammad Shaifin. "Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap minat beli flash sale di toko online : studi pada mahasiswa FEBI UIN Walisongo yang pernah mengakses Lazada.com", 2019](#)

< 1% match (Internet from 22-Jul-2020)
<http://eprints.walisongo.ac.id/5467/1/112411125.pdf>

< 1% match (Internet from 15-Nov-2020)
<https://core.ac.uk/download/pdf/225831182.pdf>

< 1% match (Internet from 03-Jun-2021)
<https://core.ac.uk/download/pdf/335075413.pdf>

< 1% match (Internet from 11-Apr-2021)
<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/23257/150502071.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet from 08-Jun-2021)
<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/30580/160503030.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet from 06-Jun-2021)
<https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?clazz=ais.database.model.file.LampiranLain&download=false&jenis=Item&jurusan=&ref=25126&usingId=false>

< 1% match (Internet from 02-Mar-2021)
<http://eprint.stieww.ac.id/247/1/163115986%20Diah%20Ayu%20Praweatri%20UNGGAH.pdf>

< 1% match ()
[UTAMI, ANAS RAWI, Khairul, Imam, S.H.I., M.S.I.. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI \(Studi Kasus Pada PT. Dan Liris di Sukoharjo\)", 2018](#)

< 1% match ()
[ROHMAN, NUZQI TAUFIKKUR, Drs., Azis Slamet Wiyono, M.M. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI \(Studi pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo\)", 2019](#)

< 1% match (Internet from 12-Nov-2020)
<https://id.scribd.com/doc/291291029/Contextual-Teaching-and-Learning-untuk-Meningkatkan-Problem-Solving-Skill-Siswa-SD-I>

< 1% match (publications)
[DEWITA DEWITA, Emi Roslinda, Siti Masitoh Kartikawati. "Modal Sosial Masyarakat Dusun Melayang dalam Pemanfaatan Buah Tengkawang di Hutan Adat Pikul", jurnal TENGGAWANG, 2020](#)

< 1% match ()
[Sumaeni, Endang. "Pengaruh kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur", 2018](#)

< 1% match (Internet from 27-Nov-2019)
http://digilib.uinsby.ac.id/32978/3/Novia%20Malichatu%20Afifah_D93215050.pdf

< 1% match (Internet from 16-Apr-2018)
<https://media.neliti.com/media/publications/231585-pengaruh-kompetensi-dan-motivasi-terhada-9a98b355.pdf>

< 1% match ()
[Nabila, Safira Ramadani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.", 2018](#)

< 1% match (Internet from 14-Jun-2017)
<http://repository.unpas.ac.id/27625/4/BAB%20I%20FIX.pdf>

< 1% match (publications)
[Iram Siti Aisyah, T. M Murniati, Ina Karuehni. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Credit Union \(CU\) Betang Asi Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020](#)

< 1% match (student papers from 28-Jun-2016)
[Submitted to Trisakti University on 2016-06-28](#)

< 1% match (student papers from 29-Nov-2019)

Submitted to Universitas Diponegoro on 2019-11-29

< 1% match (publications)

[Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Communication, Awards, Organizational Culture, On the Performance of Employees in Production at PT. Wijaya Karya Beton Gempol, Pasuruan Regency", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020](#)

< 1% match (student papers from 12-Dec-2013)

[Submitted to iGroup on 2013-12-12](#)

< 1% match (Internet from 28-Jun-2021)

<http://ojs.feb.uajm.ac.id/index.php/simak/article/download/178/103/>

< 1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<https://repository.maranatha.edu/view/divisions/52.html>

< 1% match ()

[Tjoen Hok, Thio, Vitayala S Hubeis, Aida, Kuswanto, Sadikin. "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KASUS PERUSAHAAN DISTRIBUTOR ALAT BERAT", Universitas Padjadjaran, 2014](#)

< 1% match (publications)

[Januardin Januardin, Siti Wulandari, Indra Simatupang, Indah Asih Meliana, Muammar Alfarisi. "Pengaruh DER, NPM, dan PER terhadap Return Saham pada Perusahaan Sektor Property and Real Estate di Bursa Efek Indonesia", Owner \(Riset dan Jurnal Akuntansi\), 2020](#)

< 1% match (Internet from 15-Oct-2020)

<https://id.123dok.com/document/lzgwxo8y-analisis-pengaruh-intellectual-fundamental-perusahaan-keuangan-pembangunan-indonesia.html>

< 1% match (Internet from 09-Jun-2021)

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/10901/1/SKRIPSI.pdf>

< 1% match (Internet from 03-Nov-2020)

<https://123dok.com/document/y81391rz-pengaruh-kompensasi-finansial-finansial-terhadap-motivasi-karyawan-surabaya.html>

< 1% match (Internet from 04-Oct-2020)

<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/6235/1/SKRIPSI%20fix.pdf>

< 1% match (Internet from 03-Mar-2018)

<https://ejournal.stiesia.ac.id/jira/article/download/3369/2881>

< 1% match (Internet from 19-Jul-2021)

<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/download/1516/1145/>

< 1% match (Internet from 18-Aug-2018)

http://eprints.undip.ac.id/46455/1/06_KUSUMAH.pdf

< 1% match (Internet from 29-May-2021)

<https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/download/25/25>

< 1% match (publications)

[Rohman Wilian, Fitri Chairunnisa. "ANALISIS PENGARUH LEADERSHIP DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP JOB SATISFACTION DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019](#)

< 1% match (Internet from 23-May-2021)

https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7555/SKRIPSI_14311105.pdf?isAllowed=y&sequence=1

< 1% match (Internet from 19-Jun-2019)

https://issuu.com/jurnalaristo/docs/all_proseding

< 1% match (Internet from 25-Feb-2020)

<https://kumpulanskripsiekonomi.blogspot.com/2017/05/persepsi-mahasiswa-terhadap-kinerja.html>

< 1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVI/makalah/sesi%202.pdf>

< 1% match (Internet from 17-Mar-2020)

<http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/102/jtptiain-gdl-mukhamadka-5084-1-pengaruh-p.pdf>

< 1% match ()

[Nurafni, Andi. "Pengaruh Kerja Keras, Sikap Pantang Menyerah dan Tanggung Jawab terhadap Keberhasilan Usaha Pedagang di Pasar Tradisional Mode' Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba dalam Perspektif Ekonomi Islam", 2020](#)

< 1% match ()

[Agustina, Agustina. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa Jurusan Akuntansi STIE Mikroskil Medan", Pusat Penelitian & Pengabdian pada Masyarakat \(P3m\) STIE Mikroskil, 2015](#)

PENGARUH HUMAN CAPITAL, PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELUNAS RESORTS Patrick Sanjaya Simanjuntak1, Suhardi2 1Mahasiswa [Program Studi](#) Manajemen, [Universitas Putera Batam](#) 2Dosen [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 berakibat terhadap kinerja perusahaan dan hampir di segala bidang. Dalam persaingan yang mengancam kelangsungan hidup perusahaan terus bergulir setiap saat, perusahaan harus mampu tersebut. untuk meningkatkan berbagai aspek. Dengan Human capital merupakan suatu aspek wajib adanya era globalisasi, menyebabkan perusahaan yang harus ada jika berbicara mengenai sumber harus memahami situasi serta kondisi dan daya manusia, human capital merupakan salah satu mengembangkan sumber daya yang dapat kunci utama pembangunan human resource yang diandalkan agar tetap bisa bersaing. Era globalisasi bermutu dan memiliki kualitas tinggi, ini dikarenakan telah menuntut perusahaan maupun organisasi human capital merupakan aset yang dapat untuk memahami dan meningkatkan resources menunjang kinerja karyawan yang kemudian perusahaan sehingga benar-benar bisa diandalkan berpengaruh terhadap masa depan perusahaan. dalam persaingan dunia bisnis yang ketat (Farchan, Human capital merupakan salah satu diantara 2018). Aspek penting utama yang harus ditingkatkan bagian pokok dari intellectual capital (intangible oleh perusahaan dalam persaingan adalah human asset) yang dimiliki suatu perusahaan/organisasi resource, ini dikarenakan human resource adalah (Endri, 2017). Namun, sepertinya human capital aspek mutlak agar perusahaan tetap bisa bertahan masih sering diabaikan oleh berbagai perusahaan, dan bersaing. Human resource menyumbangkan padahal human capital merupakan kunci sukses peran besar atas keberhasilan bisnis, hal ini membangun human resource yang handal dan disebabkan isu sumber daya manusia merupakan memiliki kualitas, oleh sebab itu perusahaan harus poin penting dalam dunia bisnis yang memiliki lebih memperhatikan penanganan human capital pengaruh masif dalam pondasi dunia bisnis, yakni dengan seksama. Terdapat salah satu resorts yang seperti keuntungan, eksistensi, kemampuan berada di Provinsi Kepulauan Riau yang bernama bersaing, kemampuan menyesuaikan diri dengan Telunas Resorts. Telunas Resorts merupakan berbagai perubahan serta fleksibilitas (Waladi perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang Imaduddin, 2017). Human resource adalah aspek berada di pulau Moro, Batam, Kepulauan Riau yang pokok bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang telah beroperasi semenjak tahun 2004. Tamu yang hendak dicapai, tanpa human resource yang berkunjung dan menetap ke Telunas Resorts, rata-rata mumpuni atau kesalahan di dalam mengelola human resource merupakan wisatawan asing dari berbagai resource akan membawa masalah dalam negara seperti Singapura, Amerika, Inggris, Belanda keberlangsungan hidup perusahaan, kesalahan dan sebagainya. dalam mengelola sumber daya manusia dapat 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 7 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 kinerjanya, 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 diterapkan 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 = \lambda_2 \cdot N \cdot P \cdot d / \(2\(N - 1\) + \lambda_2 \cdot P \cdot P\)\$](#) Rumus 1. Rumus Isaac dan Michael $r = \text{Jrkkah rakkdk } N = \text{Jrkkah Pkkarki } \lambda_2 = \text{Chi Jradrrar, dkkdk dk} = 1, \text{rarad kdrakahkaira}$ 1%, 5%, 10% Taraf kesalahan 1% = 6,634, 5% = 3,841 dan 10% = 2,706 $d = 0,5$ $d_2 = 0,052$ $P \& P = 0,5$ Didapatkan perhitungan sebagai berikut: $6,634 \times 147 \times 0,5 \times 0,5 = 243,7995$ $(0,052 \times (147 - 1)) + 6,634 \times 0,5 \times 0,5 = 2,0235$ = 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 disebarakan 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$. [Rtabel 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, b Mean .0000000 Std. Deviation 1.75523256 Most Extreme Differences Absolute .056 Positive .056 Negative -.053 Test Statistic .056 Asymp. Sig. \(2-tailed\) .200c, d 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 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas bermakna [bahwa data yang](#) diteliti [pada](#) studi [ini terdistribusi](#) secara [normal](#), pernyataan ini didasarkan hasil pengujian memiliki nilai $> 0,05$. [Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa Collinearity Statistics Model 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 Coefficientsa Unstandardized Standardized Coefficients Coefficients Model B Std. Error Beta t Sig. 1 \(Constant\) 1.873 1.357 Human_Capital .036 Pelatihan .023 .030 .056 1.380 .153 1.197 .049 .414 Penilaian_Kinerj -.069 .041 -.230 - a 1.673 .17 0 .23 4 .68 0 .09 7 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 \(X1\) memiliki nilai signifikan sebesar 0,234, pada variabel pelatihan \(X2\) memiliki variabel signifikan sebesar 0,680 dan pada variabel penilaian kinerja \(X3\) 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 \[Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients Model B Std. Error Beta t Sig. 1 \\(Constant\\) -2.839 2.172 -1.307 .194 Human_Capital .231 .049 .319 4.754 .000 Pelatihan .258 .089 .180 2.904 .004 Penilaian_Kinerja .432 .066 .475 6.564 .000 a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan Sumber: Data Primer Diolah\]\(#\) Menggunakan \[SPSS Versi 25 \\(2021\\) Dari hasil pengujian uji analisis regresi linier persamaan regresi linier berganda\]\(#\) yaitu \[sebagai berganda pada tabel 4.18 di atas, diperoleh\]\(#\) hasil berikut: \$Y = -2,839 + 0,231X_1 + 0,258X_2 + 0,432X_3\$. 4.8 Hasil Uji koefisien Determinasi \[R2 Tabel 5. Hasil Uji koefisien Determinasi R2 Model Summary b Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .855a .730 .724 1.778 a. Predictors: \\(Constant\\), Penilaian_Kinerja, Pelatihan, Human_Capital b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan Sumber: Data Primer Diolah\]\(#\) 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 \(X1\) pelatihan \(X2\) dan 1. 2. penilaian kinerja \(X3\) terhadap \[kinerja karyawan \\(Y\\), dengan nilai\]\(#\) sebesar 0,730, \[sedangkan\]\(#\) sisanya sebesar 0,270 \[dipengaruhi oleh variabel\]\(#\) lain yang tidak diteliti dalam studi ini. 4.9 Hasil Uji T \[Tabel 6. Hasil Uji T Coefficientsa Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients Model B Std. Error Beta t Sig. 1 \\(Constant\\) -2.839 2.172 -1.307 .194 Human_Capital .231 .049 .319 4.754 .000 Pelatihan .258 .089 .180 2.904 .004 Penilaian_Kinerja .432 .066 .475 6.564 .000 a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan Sumber: Data Primer Diolah\]\(#\) Menggunakan \[SPSS Versi 25 \\(2021\\) Dalam studi ini human capital berpengaruh berpengaruh dikarenakan nilai t hitung dalam terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan variabel pelatihan positif yaitu sebesar 2,904. dalam tabel tersebut ditunjukkan bahwa t hitung = Dikatakan signifikan karena nilai signifikan 4,754 > t tabel = 1,98063 dengan taraf signifikan dalam variabel pelatihan adalah sebesar 0,004 variabel human capital 0,00 < 0,05. Dikatakan yang lebih kecil dibandingkan nilai \\$\alpha\\$ 0,05. berpengaruh dikarenakan nilai t hitung dalam 3. Dalam studi ini penilaian kinerja memiliki variabel human capital positif yaitu sebesar pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan 4,754. Dikatakan signifikan karena nilai dibuktikan dalam tabel tersebut ditunjukkan\]\(#\)](#)

signifikan dalam variabel human capital adalah bahwa $t_{hitung} = 6,564 > t_{tabel} = 1,98063$ sebesar $0,000$ yang lebih kecil dibandingkan nilai dengan taraf signifikan variabel penilaian kinerja $\alpha = 0,05$. $0,00 < 0,05$. Dikatakan berpengaruh Dalam studi ini pelatihan memiliki pengaruh dikarenakan nilai t_{hitung} dalam variabel terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan penilaian kinerja positif yaitu sebesar $6,564$. dalam tabel tersebut ditunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,564 > t_{tabel} = 1,98063$ dengan taraf signifikan dalam variabel penilaian kinerja adalah sebesar variabel pelatihan $0,00 < 0,05$. Dikatakan $0,004$ yang lebih kecil dibandingkan nilai $\alpha = 0,05$. 4.10 Hasil Uji F Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA Model Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression 993.747 3 331.249 104.808 .000b 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) Berdasarkan 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 1. 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. 2. 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, Syarif 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. Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < nilai signifikan 0,05$. 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka ditarik kesimpulan bahwa human capital, pelatihan dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. SIMPULAN Berdasarkan 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: 1. Variabel human capital (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts. 2. Variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts. 3. Variabel penilaian kinerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts. 4. Human capital (X_1), pelatihan (X_2) dan penilaian kinerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Telunas Resorts.