

EVALUASI PELAKSANAAN MANDATORY TRAINING ONLINE DENGAN MODEL KIRKPATRICK PADA HOLIDAY INN RESORT NUSA DUA

NI KADEK IRMA INJELINA^{1)*}, I GUSTI LANANG SUTA ARTATANAYA²⁾,
IDA BAGUS ARTHA ADNYANA³⁾

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali

irmainjelina16@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran bagaimana pelaksanaan *Mandatory Training Online* dengan model evaluasi *Kirkpatrick* pada Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta dianalisis menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Kuesioner diberikan kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak diluar daily worker atau trainee yang merupakan peserta pada pelatihan ini. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Hasil penelitian ini pada tingkat reaksi peserta atau *reaction level* pelatihan yang dilaksanakan sudah berjalan baik dengan rata-rata keseluruhan dimensi *reaction level* yaitu 4,10 dari skala 5,00. Pada tingkat pembelajaran atau *learning level* dalam kriteria sangat baik dengan nilai rata-rata 4,16 dari skala 5,00. Tingkat perilaku peserta pelatihan yang diukur pada *behavior level* berjalan baik terlihat dari rata-rata keseluruhan dimensi *behavior level* dengan rata-rata 4,12 dari skala 5,00. Secara keseluruhan rata-rata pada *Result Level* mendapatkan kriteria baik dengan nilai rata-rata 4,15 dari skala 5,00.

Kata kunci: *Evaluasi Pelatihan; Kirkpatrick; Mandatory Training.*

ABSTRACT

Abstrak This study aims to obtain an overview of the implementation of Mandatory Online Training based on Kirkpatrick's Evaluation Models at the Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using quantitative descriptive techniques. The questionnaires were given to permanent and contract employees, excluding daily workers or trainees who participated in this training. The sample in this study was taken using proportionate stratified random sampling techniques. The results of this study at the reaction level showed that the training was conducted well, with an overall average reaction level dimension of 4.10 on a scale of 5.00. At the learning level, the results were very good with an average score of 4.16 on a scale of 5.00. The behavior level of the training participants, measured at the behavior level, showed good results with an overall average behavior level dimension of 4.12 on a scale of 5.00. Overall, the average result level obtained a good criterion with an average score of 4.15 on a scale of 5.00.

Keywords: *Training Evaluation; Kirkpatrick; Mandatory Training*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting. Potensi SDM harus dimanfaatkan optimal untuk hasil terbaik (Maghfiroh, 2021). Hasibuan (dalam Hanggaeni, 2020) menyatakan bahwa SDM berperan aktif dan dominan dalam organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggunakan SDM yang profesional dan ahli. Karyawan sebagai aset perlu dikelola dan dikembangkan (Wijaya, 2023). Penurunan kualitas pelayanan karyawan berdampak pada kualitas perusahaan, sehingga peningkatan kinerja karyawan sangat penting.

Pelatihan karyawan merupakan usaha terencana perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan (Jelina et al., 2023). Pelatihan diberikan tidak hanya kepada karyawan baru, tetapi juga saat mendapatkan tugas baru, untuk memastikan kualitas dan kinerja sesuai standar perusahaan (Suparno et al., 2023). Setelah pelatihan, evaluasi diperlukan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan

perubahan sikap peserta, serta sebagai masukan perbaikan program pelatihan (Alamsyahril, 2020). Evaluasi pelatihan karyawan telah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti Islami (2022) di Bank Sinarmas Syariah dan Huda *et al* (2022) di UIN Antasari Banjarmasin, yang menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Penelitian Mahendra & Sembiring (2021) juga menunjukkan peningkatan nilai signifikan setelah pelatihan.

Kinerja perusahaan terkait dengan individu yang terlibat. Dengan memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Peningkatan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan untuk memberikan pelatihan, yang akan meningkatkan loyalitas karyawan dan membuat mereka merasa dihargai. Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua, hotel berbintang 5 dengan 171 kamar, memiliki 135 karyawan tetap dan kontrak. Manajemen rutin melakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan standar Corporate Management. Untuk meningkatkan kualitas kinerja, hotel mewajibkan pelatihan, termasuk mandatory training online berbasis e-learning. Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai standar hotel.

Assistant Learning & Development Manager menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki akun Merlin untuk melakukan *mandatory training online* terkait *Brand Service*, *Problem Handling*, dan bidang penting lainnya. Pelaksanaan *mandatory training online* tidak menentu tetapi ditargetkan penyelesaiannya. Karyawan baru diwajibkan menyelesaikan pelatihan sebelum bertugas, sementara karyawan lama ditargetkan menyelesaikan dalam waktu tertentu. Pelatihan wajib meliputi *Holiday Inn Brand Service Training*, *IHG Problem Handling*, *IHG Code of Conduct Hotel*, dan *IHG True Hospitality Service Skill*. Evaluasi pelaksanaan *mandatory training online* penting untuk mengetahui efektivitas pelatihan. Model *Kirkpatrick* digunakan untuk mengevaluasi pelatihan ini karena komprehensif dan sederhana, serta telah digunakan berbagai perusahaan selama lebih dari 30 tahun (Suparno, 2023). Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pelaksanaan *mandatory training online* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua menggunakan model *Kirkpatrick*, untuk mengetahui efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan umpan balik perbaikan program pelatihan di masa depan. Penelitian ini berjudul "Evaluasi Pelaksanaan *Mandatory Training Online* dengan Model *Kirkpatrick* Pada Holiday Inn Resort Nusa Dua."

Rumusan Masalah

1. Bagaimana evaluasi pelaksanaan *mandatory training online* dengan model *Kirkpatrick* pada Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?
2. Bagaimana alur prosedur pelaksanaan *mandatory training online* yang dapat diterapkan di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana evaluasi pelaksanaan *mandatory training online* pada Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua dengan model *Kirkpatrick*?
2. Untuk mengetahui bagaimana alur prosedur pelaksanaan *mandatory training online* yang dapat diterapkan di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi pelatihan karyawan Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua menggunakan model evaluasi *Kirkpatrick*, yang terdiri dari empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Subjek penelitian adalah 135 karyawan yang telah mengikuti *mandatory training online*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi selama enam bulan di lokasi penelitian dan kuesioner yang dimodifikasi dari Ayuni (2022). Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif kuantitatif untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r hitung	Signifikan	Keterangan
RC1	0,928	0,000	Valid
RC2	0,716	0,000	Valid
RC3	0,758	0,000	Valid

RC4	0,873	0,000	Valid
RC5	0,770	0,000	Valid
RC6	0,805	0,000	Valid
RC7	0,937	0,000	Valid
RC8	0,778	0,000	Valid
RC9	0,581	0,001	Valid
LN1	0,803	0,000	Valid
LN2	0,822	0,000	Valid
LN3	0,796	0,000	Valid
LN4	0,764	0,000	Valid
LN5	0,816	0,000	Valid
LN6	0,823	0,000	Valid
BH1	0,883	0,000	Valid
BH2	0,840	0,000	Valid
BH3	0,835	0,000	Valid
BH4	0,781	0,000	Valid
BH5	0,821	0,000	Valid
BH6	0,766	0,000	Valid
RS1	0,843	0,000	Valid
RS2	0,742	0,000	Valid
RS3	0,822	0,000	Valid
RS4	0,862	0,000	Valid
RS5	0,775	0,000	Valid
RS6	0,844	0,000	Valid
RS7	0,812	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Statistics 26, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas merupakan hasil uji validitas dengan 30 responden. Dapat dilihat bahwa hasil uji validitas dengan setiap item pernyataan pada dimensi reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behaviour*) dan hasil (*result*) memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikan dari setiap item lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari setiap dimensi pada penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Dimensi	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Reaksi (<i>Reaction</i>)	0,896	Reliabel
Pembelajaran (<i>Learning</i>)	0,884	Reliabel
Perilaku (<i>Behaviour</i>)	0,895	Reliabel
Hasil (<i>Result</i>)	0,905	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Statistics 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari tiap dimensi penelitian lebih besar dari 0,60, maka dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan, bahwa semua instrumen pada setiap dimensi penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Data

Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

	Demografi	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49	48,5
	Perempuan	52	51,5
Total:		101	100
Usia	17 - 25 Tahun	24	23,8
	26 - 35 Tahun	64	63,4
	36 - 45 Tahun	11	10,9
	46 - 55 Tahun	1	1
	>55 Tahun	1	1
Total:		101	100
Status Karyawan	Staff Tetap	25	24,8
	Staff Kontrak	76	75,2
Total:		101	100

Departemen	<i>Front Office</i>	16	15,8
	<i>Housekeeping</i>	16	15,8
	<i>F&B Service</i>	13	12,9
	<i>F&B Preparation</i>	14	13,9
	<i>Health Club</i>	8	7,9
	<i>Engineering</i>	12	11,9
	<i>Finance</i>	10	9,9
	<i>Sales & Marketing</i>	7	6,9
	<i>Human Resources</i>	3	3
	<i>Executive Office</i>	2	2
Total:		101	100

Sumber: Hasil Olah Data Responden Kuesioner, 2024

Dari 101 peserta survei, proporsi pria dan wanita hampir seimbang dengan 48,5% pria dan 51,5% wanita. Mayoritas responden berusia antara 26-35 tahun (63,4%), diikuti oleh mereka yang berumur 17-25 tahun (23,8%). Sebagian besar responden adalah karyawan berstatus kontrak (75,2%), sementara sisanya adalah karyawan tetap (24,8%). Peserta survei berasal dari berbagai departemen: front office (16 orang), housekeeping (16 orang), F&B Service (13 orang), F&B Preparation (14 orang), health club (8 orang), engineering (12 orang), finance (10 orang), sales & marketing (7 orang), human resources (3 orang), dan executive office (2 orang). Total responden adalah 101 orang.

Statistik Deskriptif

1. Dimensi Reaksi (*Reaction*)

Tabel 4. Dimensi Reaksi (*Reaction*)

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata		Kategori
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator	
Materi	RC1	1	1	0	0	2	2	80	79,2	18	17,8	4,13	4,15	Baik
	RC2	0	0	0	0	3	3	77	76,2	21	20,8	4,18		
Fasilitator	RC3	0	0	0	0	3	3	74	73,3	24	23,8	4,21	4,17	Baik
	RC4	0	0	0	0	5	5	77	76,2	19	18,8	4,14		
Metode Pelatihan	RC5	0	0	1	1	7	6,9	70	69,3	23	22,8	4,14	4,13	Baik
	RC6	0	0	1	1	3	3	80	79,2	17	16,8	4,12		
Fasilitas Pendukung	RC7	0	0	0	0	3	3	78	77,2	20	19,8	4,17	3,93	Baik
	RC8	0	0	9	8,9	10	9,9	65	64,4	17	16,8	3,89		
	RC9	0	0	15	14,9	11	10,9	62	61,4	13	12,9	3,72		
<i>Grand Mean</i> dari dimensi Reaksi (<i>Reaction</i>)												4,10	Baik	

a. Kuesioner Pada Indikator Materi

RC1. Materi pelatihan yang saya dapatkan bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan

RC2. Materi pelatihan mudah dipahami dan relevan dengan pekerjaan saya

Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan mudah dipahami dan relevan dengan pekerjaan karyawan di perusahaan. Dari beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator materi dalam dimensi reaksi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15, menunjukkan bahwa materi pelatihan karyawan yang diberikan sudah baik.

b. Kuesioner Pada Indikator Fasilitator

RC3. Fasilitator mampu memotivasi saya untuk meningkatkan keterampilan saya

RC4. Kesigapan fasilitator dalam membantu saya menyelesaikan masalah teknis pada saat melaksanakan pelatihan

Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa fasilitator pelatihan telah mampu membantu peserta dalam menghadapi masalah teknis selama pelatihan. Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut mengenai indikator fasilitator dalam dimensi reaksi, nilai rata-rata indikator fasilitator adalah 4,17, yang menunjukkan bahwa fasilitator pelatihan telah baik.

c. Kuesioner Pada Indikator Metode Pelatihan

RC5. Pelatihan online sudah tepat dan sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan

RC6. Platform training online yang digunakan mudah di akses

Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa platform training online dapat diakses dengan baik. Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut, nilai rata-rata dari indikator metode pelatihan dalam dimensi reaksi adalah 4,13, menandakan bahwa metode pelatihan yang telah diterapkan sudah baik.

d. Kuesioner Pada Indikator Fasilitas Pendukung

RC7. Fasilitas pelatihan (computer/laptop) sudah disediakan oleh perusahaan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan

RC8. Koneksi internet selama pelatihan stabil dan tidak terputus-putus

RC9. Kejadian serverdown tidak mengganggu fokus saya pada saat pelaksanaan pelatihan online

Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa kejadian *serverdown* tidak mengganggu fokus sebagian besar karyawan, namun ada beberapa yang terganggu. Kejadian ini sebaiknya diminimalisir. Berdasarkan beberapa pernyataan di atas terkait indikator fasilitas pendukung dalam dimensi reaksi, nilai rata-rata adalah 4,10. Nilai ini menunjukkan bahwa fasilitas pendukung dalam pelatihan kerja sudah baik, meskipun ada beberapa yang perlu diperbaiki agar tidak menghambat proses pelatihan online. Dimensi reaksi (reaction) secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10, atau dalam kategori baik.

2. Dimensi Pembelajaran (*Learning*)

Tabel 5. Dimensi Pembelajaran (*Learning*)

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata		Kategori
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator	
Peningkatan Pengetahuan	LN1	0	0	0	0	3	3	75	74,3	23	22,8	4,20	4,17	Baik
	LN2	0	0	0	0	6	5,9	74	73,3	21	20,8	4,15		
Perkembangan Keterampilan	LN3	1	1	0	0	1	1	78	77,2	21	20,8	4,17	4,18	Baik
	LN4	0	0	0	0	4	4	74	73,3	23	22,8	4,19		
Pemahaman	LN5	1	1	0	0	1	1	79	78,2	20	19,8	4,16	4,14	Baik
	LN6	0	0	0	0	4	4	81	80,2	16	15,8	4,12		
<i>Grand Mean</i> dari dimensi Pengetahuan (<i>Learning</i>)												4,16	Baik	

a. Kuesioner Pada Indikator Peningkatan Pengetahuan

LN1. Pengetahuan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan

LN2. Saya merasa lebih percaya diri setelah mendapat pengetahuan baru

Berdasarkan data ini, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan rasa percaya diri karyawan melalui pengetahuan baru yang diberikan. Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, nilai rata-rata dari indikator peningkatan pengetahuan sebesar 4,17, menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan melalui pelatihan kerja berada dalam kategori baik.

b. Kuesioner Pada Indikator Perkembangan Keterampilan

LN3. Keterampilan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan

LN4. Saya dapat menggunakan keterampilan baru untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan saya

Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mendapatkan keterampilan baru. Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, nilai rata-rata dari indikator perkembangan keterampilan sebesar 4,18, menunjukkan bahwa melalui pelatihan kerja, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dengan baik.

c. Kuesioner Pada Indikator Pemahaman

LN5. Pemahaman saya bertambah setelah mengikuti pelatihan

LN6. Saya dapat memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan

Berdasarkan data ini, dapat diketahui bahwa peserta pelatihan mampu memahami materi yang telah disampaikan dengan baik. Dari beberapa pernyataan di atas mengenai indikator pemahaman, nilai rata-rata indikator pemahaman sebesar 4,14, menunjukkan bahwa pemahaman dalam dimensi pengetahuan memiliki kategori baik. Secara keseluruhan, dimensi pengetahuan (*learning*) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16 atau berada dalam kategori baik.

3. Dimensi Perilaku (*Behaviour*)

Tabel 6. Dimensi Perilaku (*Behaviour*)

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata		Kategori
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator	
Sikap	BH1	0	0	0	0	5	5	76	75,2	20	19,8	4,15	4,11	Baik
	BH2	1	1	2	2	3	3	78	77,2	17	16,8	4,07		
Komunikasi	BH3	1	1	0	0	2	2	77	76,2	21	20,8	4,16	4,10	Baik
	BH4	0	0	0	0	10	9,9	76	75,2	15	14,9	4,05		
Tindakan	BH5	0	0	0	0	3	3	77	76,2	21	20,8	4,18	4,15	Baik
	BH6	0	0	0	0	5	5	78	77,2	18	17,8	4,13		
<i>Grand Mean</i> dari dimensi Perilaku (<i>Behaviour</i>)												4,12	Baik	

a. Kuesioner Pada Indikator Sikap

BH1. Sikap saya dalam menangani pekerjaan mengalami perubahan ke arah yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan

BH2. Sikap saya tentang kerjasama sesama karyawan sudah ada peningkatan

Berdasarkan data ini, pelatihan kerja mampu meningkatkan kerjasama karyawan dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut, nilai rata-rata indikator sikap pada dimensi perilaku sebesar 4,11, menunjukkan bahwa indikator sikap berada dalam kategori baik.

b. Kuesioner Pada Indikator Komunikasi

BH3. Saya merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi dengan rekan kerja setelah mengikuti pelatihan

BH4. Saya merasa lebih mudah untuk menyampaikan ide saya kepada atasan setelah mengikuti pelatihan

Berdasarkan data tersebut, nilai rata-rata dari indikator komunikasi dalam dimensi perilaku sebesar 4,10, menunjukkan bahwa indikator komunikasi berada dalam kategori baik.

c. Kuesioner Pada Indikator Tindakan

BH5. Tindakan saya dalam bekerja sudah mengalami perubahan setelah mengikuti pelatihan

BH6. Saya merasa lebih mampu untuk menyelesaikan konflik secara efektif setelah mengikuti pelatihan

Berdasarkan data ini, pelatihan kerja meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan konflik secara efisien. Nilai rata-rata dari indikator tindakan dalam dimensi perilaku adalah 4,15, menunjukkan kategori baik. Indikator sikap dalam dimensi perilaku memiliki nilai rata-rata 4,11, indikator komunikasi 4,10, dan indikator tindakan 4,15. Secara keseluruhan, dimensi perilaku berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,12.

4. Dimensi Hasil (Result)

Tabel 8. Dimensi Hasil (Result)

Indikator	Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata		Kategori
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator	
Hasil Pekerjaan	RS1	0	0	1	1	6	5,9	78	77,2	16	15,8	4,08	4,10	Baik
	RS2	0	0	2	2	3	3	77	76,2	19	18,8	4,12		
Kualitas Pekerjaan	RS3	0	0	0	0	4	4	75	74,3	22	21,8	4,18	4,18	Baik
	RS4	0	0	0	0	3	3	76	75,2	22	21,8	4,19		
Reward dari Atasan	RS5	0	0	2	2	2	2	79	78,2	18	17,8	4,12	4,16	Baik
	RS6	1	1	0	0	2	2	75	74,3	23	22,8	4,18		
	RS7	1	1	1	1	5	5	66	65,3	28	27,7	4,18		
<i>Grand Mean</i> dari dimensi Hasil (Result)												4,15	Baik	

a. Kuesioner Pada Indikator Hasil Pekerjaan

RS1. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua

RS2. Saya mampu meminimalisir kesalahan yang beresiko merugikan bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, nilai rata-rata indikator hasil kerja dalam dimensi hasil adalah 4,10, yang menyatakan bahwa indikator hasil kerja berada dalam kategori baik.

b. Kuesioner Pada Indikator Kualitas Pekerjaan

RS3. Saya selalu memberikan kinerja yang baik kepada Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua

RS4. Kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut mengenai indikator kualitas pekerjaan dalam dimensi hasil, nilai rata-rata dari indikator kualitas pekerjaan adalah 4,18, yang menunjukkan bahwa indikator kualitas pekerjaan berada dalam kategori baik.

c. Kuesioner Pada Indikator Reward dari Atasan

RS5. Pujian dan penghargaan sudah dilakukan atasan kepada karyawan atas hasil pekerjaan

RS6. Reward yang saya terima dari atasan saya meningkatkan kepuasan kerja saya

RS7. Saya merasa bahwa pemberian reward di perusahaan saya transparan dan adil

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, nilai rata-rata indikator reward dari atasan dalam dimensi hasil adalah 4,15, menunjukkan kategori baik. Nilai rata-rata indikator hasil pekerjaan adalah 4,10, kualitas pekerjaan 4,18, dan reward dari atasan 4,16, semuanya dalam kategori baik. Dimensi hasil secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4,15, menunjukkan kategori baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat disimpulkan Evaluasi Pelaksanaan *Mandatory Training Online* dengan Model *Kirkpatrick* Pada Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua yaitu pada tingkat reaksi peserta atau *reaction level* pelatihan yang dilaksanakan sudah berjalan baik terlihat dari rata-rata keseluruhan dimensi *reaction* yaitu 4,10 dari skala 5,00. Pada tingkat pembelajaran atau *learning* masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,16 dari skala 5,00. Tingkat perilaku peserta pelatihan yang diukur pada *behavior* berjalan baik terlihat dari rata-rata keseluruhan dimensi *behavior* dengan rata-rata 4,12 dari skala 5,00. Secara keseluruhan rata-rata pada result level mendapatkan kriteria baik dengan nilai rata-rata 4,15 dari skala 5,00. Maka dapat disimpulkan result level peserta pelatihan terhadap program pelatihan *Mandatory Training Online* sudah berjalan dengan baik.

Saran

1. Perusahaan perlu rutin merawat sistem *e-learning* untuk mencegah gangguan akses dan memastikan kelancaran pelatihan. Panduan yang jelas juga penting agar peserta dapat dengan mudah menggunakan sistem.
2. Dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan, perusahaan perlu memperhatikan aspek pendukung seperti ketersediaan kuota internet bagi karyawan yang melakukan pelatihan jarak jauh serta kesiapan fasilitas komputer dan jaringan di lingkungan kerja.
3. Untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam menerapkan materi dengan pekerjaan yang dihadapi, perusahaan dapat memberikan pelatihan berupa keterampilan atau praktik secara langsung.
4. Untuk meningkatkan semangat kerja dalam mendukung produktivitas, perusahaan dapat memberikan reward atas hasil kerja karyawan atau kepada karyawan yang berprestasi sesuai dengan apa yang telah didedikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam Syahril. (2020). Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iv. *Journal Of Trade Development And Studies*, 4(1), 35–43.
- Ayuni, C. L. T. (2022). Evaluasi Pelaksanaan Mandatory Training Online Berdasarkan Four Levels Kirkpatrick Pada Pt Aerofood Indonesia Unit Denpasar. *Repository Politeknik Negeri Bali*, 1–7.
- Darma Wijaya, R. I. (2018). Prosedur Administrasi Penjualan Bearing Pada Usaha Jaya Teknika Jakarta Pusat. *Skripsi Pengertian Penjualan*, Xvi(1), 40.
- Hanggaeni, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Media Lintas Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 18. Available at: <https://Doi.Org/10.31851/Jmwe.V17i1.3971>
- Huda, N., Dahliana, D., & Aseri, A. F. (2022). Evaluasi Model Kirkpatrick Terhadap Program Khusus Dai Pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Uin Antasari. *El-Buhuth: Borneo Journal Of Islamic Studies*, 4(2), 263–281. Available at: <https://Doi.Org/10.21093/El-Buhuth.V0i0.4491>
- Islami, G., & Nugroho, D. A. (2022). Kajian Empiris Model Evaluasi Kirkpatrick Untuk Mengukur Efektivitas Pelatihan Kerja Secara Daring. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 324–337.
- Isnaeni, B. Dan S. (2022). *Evaluasi Pasca Pelatihan Menggunakan Model Krikpatrick*.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. Available at: <https://Doi.Org/10.29040/Jiei.V7i1.2138>
- Mahendra Satria Wirawan, & Ras Ulina Sembiring, H. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Daring. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 11(1), 19–27. Available at: <https://Ejournal.Unikama.Ac.Id/Index.Php/Jrnspirasi/Article/View/5057>
- Suparno, S., Sirajuddin, S., Zulkarnain S, Z. S., & Suradi, A. (2023). Evaluasi Program Magang Dengan Model Evaluasi Kirkpatrick. *Journal Of Education and Instruction (Joeai)*, 6(1), 82–88. Available at: <https://Doi.Org/10.31539/Joeai.V6i1.5011>.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. Available at: <https://Doi.Org/10.37478/Als.V13i1.2523>.