

Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Berbasis *Talent Management*

Mozes Tomasila¹ & Godprit Haris Touwely²

^{1,2}Universitas Kristen Indonesia Maluku

haristouwely@gmail.com

Abstract: *One of the strategies that can be used in creating qualified human resources in terms of performance, ethics, or abilities and skills is the application of talent management. In this context, companies can run training on Talent training. This research is intended to conduct a study on improvement of hotel employee performance based on talent management case studies at the Golden Palace Hotel in Ambon City. Partially proven that employee training variabels have a significant effect on the performance of employees at the Golden Palace Hotel, in Ambon City.*

Keywords: *Talent Management, Training, Performance*

Abstract: Salah satu strategi yang dapat di pakai dalam penciptaan SDM yang memiliki kualitas yang mumpuni baik aspek kinerja, etika, ataupun kemampuan dan ketrampilan adalah penerapan *Talent Management*. Pada konteks ini perusahaan dapat menjalankan pelatihan tentang *Talent Management*. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang peningkatan kinerja karyawan hotel berbasis talent management studi kasus pada Hotel Golden Palace di Kota Ambon. Hasil penelitian membuktikan secara parsial bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Palace di kota Ambon.

Kata Kunci: Talen Manajemen, Pelatihan, Kinerja

Pendahuluan

Terjadinya perubahan yang begitu pesat terkait dengan keberadaan perusahaan terkhususnya lingkungan eksternya, Maka faktor internal menjadi salah satu focus utama sebagai elemen kunci dalam mendorong kesuksesan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sala satu elemen kunci itu, yang dikategorikan sebagi faktor internal yang harus terus didorong untuk pencapaian keberhasilan bisnis. Pengorganisasian SDM di internal organisasi adalah sebua tuntutan yang begitu berarti untuk sinkronisasi apa yang dibutuhkan karyawan dan kesanggupan perusahaan (Dan & Sopiyan, 2021).

Kebutuhan karyawan yang memiliki kinerja tinggi menjadi cita – cita perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam proses optimalisasi bisnis. Dalam konteks itu maka kebutuhan kualifikasi SDM yang kredibel harus dibangun didalam organisasi dengan baik dan benar dan menjadi kebutuhan yang sangat diprioritaskan. Kinerja yang menjadi semangat perusahaan atau organisasi yang terus berkembang dan terpelihara akan berpengaruh sangat positif bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan terpeliharanya kinerja karyawan maka akan meningkatkan keuntungan perushaan secara berkelanjutan. Dengan demikian maka dasar yang kokoh perlu

dibangun sebagai pedoman bagi perusahaan untuk menghindarkan terpaan badai persaingan bisnis. Beberapa dasar penting yang dapat dijadikan sebagai faktor pendukung dalam membangun produktivitas pekerja antara lain; kompetensi, pemberdayaan, kompensasi dan pembinaan SDM (Rahmat Hakim, 2014).

Tantangan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kian mengglobal ditambah lagi pertarungan strategi bisnis yang semakin ketat maka organisasi atau perusahaan mutlak menerapkan organisasi yang berkinerja tinggi salah satunya adalah bagaimana perusahaan mampu mengorganisir dan memelihara karyawan yang berbakat untuk pencapaian keunggulan bersaing sekaligus meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan dengan cepat perubahan pasar.

Manpower Group India dalam laporan keenamnya tentang 'Kekurangan Bakat' mengungkapkan bahwa 67% pengusaha di India menghadapi kesulitan dalam mengisi posisi penting misi dalam organisasi mereka. Artikel ini melihat apakah eksekutif manajemen senior dan profesional SDM dari berbagai sektor merasakan adanya kesenjangan bakat dalam organisasi mereka dan bagaimana mereka menyelaraskan rencana manajemen bakat mereka dengan rencana pertumbuhan perusahaan mereka. Juga artikel tersebut telah berusaha untuk memahami dorongan strategis organisasi dalam mengelola bakat, dengan demikian memahami rencana tindakan apa yang dapat dimulai oleh organisasi. Selanjutnya, artikel tersebut juga berupaya mengorganisir pemikiran tentang kesiapan industri untuk memenuhi kebutuhan bakat mereka. (Mathew, 2015)

Perusahaan dapat merancang strategi cerdas terkait dengan peningkatan gairah kerja dan produktivitas dari karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut, sebagai salah satu aspek penting di perusahaan, tenaga kerja merupakan SDM yang dapat di organisir dengan baik dan tepat. Satu diantara sekian hal terbaik yang bisa dilakukan sehubungan dengan peningkatan kinerja yaitu mengembangkan kemampuan dan ketrampilan melalui penerapan pelatihan karyawan sebagai bentuk peningkatan *Talent Management*. Dalam hal ini perusahaan selaku organisasi bisa memiliki daya saing yang tinggi bila sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut memiliki kualitas unggul dan dapat diharapkan *Talent Management* berfokus pada perekrutan, pengembangan, dan/atau mempertahankan bakat yang dimiliki perusahaan (Crowley-Henry et al., 2019).

Salah satu strategi yang dapat dipakai dalam penciptaan SDM yang memiliki kualitas yang mumpuni baik aspek kinerja, etika, ataupun kemampuan serta ketrampilan adalah penerapan *Talent*



Management. Pada konteks ini perusahaan dapat menjalankan pelatihan tentang pelatihan *Talent Management* dengan menerapkan beberapa tahapan dalam hubungannya dengan pengelolaan SDM sehingga terciptanya keunggulan kompetitif alasan isangat berakaitan erat dengan proses untuk mencapai tujuan organisasi yaitu SDM sebagai mesin penggerak utama dalam mencapai tujuan (Sestri Goestjahjanti et al., 2020).

Pelatihan dapat dijadikan sebagai inti dari sebuah kesuksesan organisasi. Karyawan yang untuk meningkatkan kapasitas dirinya lewat proses pelatihan terbukti lebih kompeten dibandingkan yang tidak. Menurut Zahiruddin et. al., (2012), seorang karyawan apabila terlatih dengan baik mengerjakan pekerjaan mereka dengan kelincahan yang mereka miliki. Organisasi selalu mengharapkan adanya peningkatan kinerja mereka dan ini hampir tidak dapat digapai apabila tenaga kerja tidak terampil. Menurut Tan & Khatijah, (2017) inilah mengapa pelatihan menjadi sangat esensi terlepas dari karyawan baru yang baru bergabung dengan organisasi atau karyawan yang memiliki pengalaman, karena pelatihan membuka ruang karyawan untuk tetap memiliki pengetahuan dalam teknologi modern dan perubahan industri memungkinkan karyawan untuk mengorganisir situasi apa pun yang akan selalu datang (Elnaga & Imran, 2013).disamping itu, pelatihan juga mampu menaikkan semangat kerja karyawan (Nischithaa & Rao, 2014). Sebagai hasil dari pelatihan, terjadi peningkatan kepercayaan diri karyawan dan termotivasi sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang lebih baik, memiliki komitmen dan kurang stres dengan selalu menjaga kualitas pekerjaan (Mohan & Gomathi, 2015; Khyzer et al, 2012). Kesuksesan yang selalu didapatkan oleh organisasi terletak pada kepemilikan karyawan. Untuk mendapatkan keuntungan perusahaan yang lebih baik dan berkelanjutan maka perhatian para manajer untuk karyawan terkait pelatihan merupakan bagian penting yang harus terimplementasi dalam perusahaan (Langsung et al., 2019).

Hotel Golden Palace Kota Ambon adalah hotel bintang 3 yang saat ini menjadi salah satu hotel yang banyak dilakukannya berbagai kegiatan seperti acara pernikahan dan lainnya. Data personalia hotel tersebut menunjukkan bahwa hotel memiliki karyawan yang relatif banyak seperti yang terlihat dibawah ini.

Karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah	Ket.
1.	<i>HRD</i>	2	-
2.	<i>Sales & Marketing</i>	3	-
3.	<i>Finance & Accounting</i>	6	-
4.	<i>Front Office</i>	6	-
5.	<i>Housekeeping</i>	5	-
6.	<i>Engineering</i>	4	-
7.	<i>F & B Service</i>	5	-
8.	<i>F & B Product</i>	5	-
Total		35	

Sumber Data; Hotel Grand Palace Ambon, (2022)

Perusahaan juga melakukan tindakan pelatihan untuk seluruh karyawan agar mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik dengan cara memberikan materi-materi secara langsung. Materi yang diberikan adalah: *Standar operating procedur front office, housekeeping, food dan beverage product, beverage service, security, Hygiene dan grooming standard, Motivation training Handling complaint Exceclent service.*

Namun setelah peneliti mewawancarai Manager Hotel Golden Palace Kota Ambon dan salah satu mitra kerja Hotel Golden Palace Kota Ambon didapati kinerja beberapa karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon belum sepenuhnya memenuhi standar operasional prosedur, seperti yang dilakukan oleh karyawan departemen *Sales* dan *Marketing* yang dimana sering kali tidak menjawab telepon lebih dari 3 deringan. Karyawan departemen *security* didapati lalai dalam menjalankan tugas, juga *security* dinilai belum terlalu baik dalam melayani pelayanan parkir kendaraan. Selain itu, karyawan departemen *engineering* sering juga didapati lalai dalam menjalankan tugas yang mana daya listrik dialami beberapa kali turun yang menyebabkan AC kamar hotel sering tidak beroperasi dengan baik.

Bertolak dari fenomena diatas, dapat dijelaskan bahwa sebagian departemen seperti, *sales* dan *marketing, engineering, dan security* yang dimana seringkali lalai dalam melakukan pekerjaan dibagian departemennya, sehingga membuat keperluan-keperluan tamu hotel terabaikan untuk itu, dibutuhkan pelatihan lebih bagi karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan dan menjelaskan bahwa, *on the job training dan off the job training* adalah bagian dari variabel independen sedangkan kinerja karyawan atau kinerja organisasi sebagai variabel dependen (Shafiq & Hamza, 2017; Engetou, 2017; Shafini et al, 2016; Kum dkk, 2014; Falola dkk, 2014; Nassazi, 2013; Eric, 2012; Khan dkk, 2011). Sementara itu, beberapa penelitian mengadopsi tujuan pelatihan, proses pelatihan dan hasil pelatihan (Engetou, 2017), manfaat pelatihan (Shafini et al, 2016), komitmen pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, isi pelatihan dan evaluasi pelatihan (Vasudevan, 2014) sebagai variabel bebas sedangkan variabel terikatnya tetap pada kinerja pegawai atau kinerja organisasi.

Menurut Andasasmita, 2016 (Dan & Sopiyan, 2021) bahwa pencapaian visi dan misi perusahaan memiliki keterhubungan yang erat dengan kinerja karyaawan, kecermatan dan kepatuhan setiap karyawan dalam tugas dan tanggung jawab, jujur dan cakap dalam penyelesaian sesuai instruksi pemimpin, kesalahan dalam menterjemahkan perintah pemimpin, melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan mengarahkan semua kemampuan yang dimiliki dengan mengedepankan pengalaman, ketrampilan dan mendapatkan output yang sesuai dengan yang diharapkan oleh peruhaan.

Pelatihan Karyawan

Menurut Simamora, 1999 dalam (Triasmoko et al., 2014) fokus penting pelatihan diantaranya;

1. Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan sangat berhasil dalam mengurangi berbagai persoalan terutama ketika kinerja karyawan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Perkembangan teknologi informasi pada era sekarang ini, menuntut karyawan harus menyesuaikan diri, olehnya itu maka kemampuan trainer harus memastikan bahwa pekerja memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan segala perkembangan dan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan yang dilakukan.
3. Mempersiapkan karyawan baru yang lebih kompeten ketika melakukan pekerjaan harus dilakukan dengan baik dan benar sehingga hasil dan kualitas yang diharapkan dapat tercapai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara diikutkan para karyawan dalam kegiatan – kegiatan pelatihan.
4. Berbagai masalah operasional yang dihadapi oleh organisasi baik itu masalah keuangan ataupun tenaga kerja manusia yang berkaitan langsung dengan aspek teknologi maka pelatihan menjadi solusi penting.

5. Pelatihan menjadi poin penting ketika perusahaan berusaha untuk melakukan promosi atau pengembangan karier karyawan karena melalui pelatihan peningkatan keahlian dapat terlaksana dengan baik.

H : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mekanisme survey dengan pengajuan pertanyaan lisan maupun tulisan dalam rangka pengumpulan data (Hendriyanikho, 2017). Riset survey yakni riset yang dicoba pada populasi besar ataupun kecil, tapi informasi yang dipelajari merupakan informasi dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dijumpai kejadian-kejadian relatif, distribusi serta hubungan-hubungan antar variabel sosiologis ataupun psikologis (Sugiyono, 2011).

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka penelitian ini menghubungkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan teknik jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Uji validitas dapat dilakukan dengan program komputer SPSS. Kriteria pengujiannya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan alpha 0,05 maka dapat dinyatakan sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka variabel penelitian valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel penelitian tersebut tidak valid. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *cronbach's Alpha*. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrument diatas 0.06 maka terdapat data yang reliabel'. Pada kajian ini terdiri atas satu variabel dependen (Y) kinerja karyawan, kemudian variabel independennya adalah pelatihan (x). Model analisis yang dipakai terkait dengan penelitian ini adalah model analisis regresi linear sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam kajian ini menggambarkan tantang jenis kelamin dan usia responden seperti yang terlihat berikut ini.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

Karakteristik Responden Penelitian Hotel Golden Palace Kota Ambon

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	68,5
Perempuan	11	34,2
Total	35	100
Usia		
18 - 25 Tahun	5	14,2
26 - 35 Tahun	23	65,7
36 - 45 Tahun	7	20
> 45 Tahun	-	-
Total	35	100

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden Hotel Golden Palace Ambon banyak terdapat karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 24 orang atau 68,5%. Dan jenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang atau 34,2%. kemudian karakteristik responden jika dilihat dari klasifikasi umur diperoleh bahwa karyawan Hotel Golden Palace Ambon didominasi oleh pekerja yang berumur 26-35 tahun sejumlah 23 orang atau 65,7%. Kemudian yang diikuti oleh karyawan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 7 orang atau 20%, sisanya didominasi oleh karyawan responden berusia 18-25 sebanyak 5 orang atau 14,2%.

Analisis dan Interpretasi Data

Uji Validitas

Analisis data penelitian dalam kajian ini dimulai dengan uji instrumen penelitian yakni uji validitas dan reliabilitas seperti yang terlihat berikut ini.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi <i>Product Moment</i>	Sig.	R tabel $\alpha=0,05$	Ket.
Pelatihan	X.1	0.818	0.000	0.333	Valid
	X.2	0.814	0.000		Valid
	X.3	0.803	0.000		Valid
	X.4	0.852	0.000		Valid
	X.5	0.863	0.000		Valid
	X.6	0.866	0.000		Valid
	X.7	0.859	0.000		Valid
	X.8	0.850	0.000		Valid
	X.9	0.800	0.000		Valid
	X.10	0.827	0.000		Valid
	X.11	0.623	0.000		Valid
	X.12	0.790	0.000		Valid
	X.13	0.748	0.000		Valid

Variabel	Item	Korelasi <i>Product Moment</i>	Sig.	R tabel $\alpha=0,05$	Ket.
Kinerja Karyawan	X.14	0.657	0.000	0.333	Valid
	X.15	0.786	0.000		Valid
	X.16	0.801	0.000		Valid
	X.17	0.806	0.000		Valid
	Y.1	0.643	0.000		Valid
	Y.2	0.724	0.000		Valid
	Y.3	0.556	0.000		Valid
	Y.4	0.621	0.000		Valid
	Y.5	0.860	0.000		Valid
	Y.6	0.836	0.000		Valid
	Y.7	0.814	0.000		Valid
	Y.8	0.824	0.000		Valid
	Y.9	0.804	0.000		Valid
	Y.10	0.840	0.000		Valid
	Y.11	0.866	0.000		Valid
	Y.12	0.876	0.000		Valid
	Y.13	0.562	0.000		Valid
	Y.14	0.848	0.000		Valid
	Y.15	0.820	0.000		Valid
	Y.16	0.831	0.000		Valid
	Y.17	0.827	0.000		Valid
	Y.18	0.895	0.000		Valid
Y.19	0.879	0.000	Valid		
Y.20	0.871	0.000	Valid		
Y.21	0.842	0.000	Valid		
Y.22	0.890	0.000	Valid		

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2022)

Intrumen dikatakan valid jika korelasi *product moment* menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi (r tabel), jika $r_{product\ moment} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (lebih besar dari 0.333) sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Uji Reliabilitas Penelitian

Hasil Uji reliabilitas terhadap variabel pelatihan dan *Talent Management* dilakukan dengan melihat besarnya nilai *alpha cronbach* seperti yang terlihat berikut ini.



Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Apha Cronbach	Ket..
Pelatihan	0.964	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.975	Reliabel

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2022)

Uji reliabilitas digunakan dalam menguji konsistensi instrument yang pakai, apakah instrument tersebut cukup akurat konsisten sebagai alat pengumpul data. Teknik pengukuran reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$). output perhitungan reliabilitas dimunculkan dan terdapat koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0.964 untuk variabel pelatihan (X) sedangkan 0.975 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian semua nilai reliabilitas semakin mendekati 1 yang berarti semakin reliable.

Selanjutnya analisis dilanjutkan dengan melakukan uji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil berikut ini.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Prob.
Pelatihan	1.121	14.171	0.000
Konstanta	3.438		
Adjust R ²	0.855		

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2022)

Informasi berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. $a = 3,438$ memeberikan gambaran besarnya kinerja karyawan ketika tidak diperoleh dampak variabel pelatihan (X) atau memperlihatkan besarnya nilai kinerja karyawan jika variabel independen yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.
2. $b = 1.221$ merupakan nilai koefisien regresi variabel bebas (X) pelatihan, dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel (X) Pelatihan memiliki tren peningkatan variabel terikat Y (kinerja karyawan) yaitu 1.221.
3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai R square (R^2) sebesar 0,859 nilai ini menggambarkan yaitu variabel bebas (X) pelatihan secara bersamaan memiliki dampak terhadap variabel Y kinerja karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon sebesar 85,9% dan selebihnya 14,1% ditularkan oleh faktor lain yang belum dirumuskan dalam analisis ini. Nilai R^2 menggambarkan cukup kuatnya dampak pelatihan karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon.

Hasil pada tabel dilihat t-hitung variabel pelatihan (X) yaitu 14.171 dan pada $\alpha = 5\%$, $df = 33$ diperoleh nilai t tabel sebesar =1,504. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dibuktikan secara

parsial variabel pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon. Olehnya itu maka dugaan hipotesis penelitian yang telah dikemukakan diatas variabel pelatihan (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Golden Palace Kota Ambon dan teruji lewat perhitungan alat analisis dan sisanya bersumber dari adanya pengaruh variabel lain yang belum dapat diuji dalam model penelitian ini. Hamalik (dalam Daniel, 2013) memeberikan rujukan untuk mendorong efektivitas dan produktivitas organisasi membutuhkan kerja sama antara tenaga kerja yang memiliki kompetensi kepada tenaga kerja yang kurang memiliki kompetensi lewat program pelatihan. Dengan adanya pelatihan dapat mengambil tindakan dalam penyimpangan yang terjadi sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai, dan kinerja dari para karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Proses pengujian secara statistik telah dilakukan dan dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Palace di Kota Ambon, hal ini membuktikan bahwa strategi penerapan *Talent Management* yang secara spesifik terfokus pada pengembangan ketrampilan karyawan lewat program – program pelatihan menjadi perhatian utama untuk terciptanya tenaga kerja yang professional, serta memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin terbuka.

Saran

Saran atau rekomendasi yang dapat disampaikan berdasarkan temuan hasil penelitian ini kepada perusahaan Hotel Golden Palace Kota Ambon hendaknya lebih baik lagi dalam memberikan Pelatihan terhadap pekerjaan para karyawan yaitu:

1. Pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan materi yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan harus dipastikan telah ditaati dengan baik dan benar oleh seluruh karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon.
2. Memastikan seluruh karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon bekerja dengan ketelitian yang tinggi.
3. Harus dilakukan perbaikan apabila terdapat kesalahan dalam bekerja, setelah hasil kerja karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon dikoreksi. Hal ini dilakukan agar kinerja para



karyawan kedepan akan lebih baik, dan meminimalkan kesalahan-kesalahan yang akan dibuat oleh para karyawan di kemudian hari.

4. Karyawan mengetahui arah Tujuan kerja yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.
5. Seluruh karyawan Hotel Golden Palace Kota Ambon tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan materi serta pelatihan-pelatihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
6. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, pengembangan karier dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Crowley-Henry, M., Benson, E. T., & al Ariss, A. (2019). Linking Talent Management to Traditional and Boundaryless Career Orientations: Research Propositions and Future Directions. *European Management Review*, 16(1), 5–19. <https://doi.org/10.1111/emre.12304>
- Dan, M., & Sopiyan, P. (2021). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management*. 2.
- Langsung, O. P., Mahadevan, A., & Hsiang Yap, M. (2019). 'Dampak Metode Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di a. 21, 7–14. <https://doi.org/10.9790/487X-2110010714>
- Mathew, A. (2015). Talent Management Practices in Select Organizations in India. *Global Business Review*, 16(1), 137–150. <https://doi.org/10.1177/0972150914553527>
- Rahmat Hakim, B. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. www.aswajapressindo.co.id
- Sestri Goestjahjanti, F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., Supono, J., & Pembangunan, S. (2020). *impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: evidence from south east asian industries Quality Management Strategies View project HR Management View project Dewiana Novitasari journal of critical reviews impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: evidence from south east asian industries*. <https://www.researchgate.net/publication/342975537>
- Triasmoko, D., Djudi, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 12, Issue 1)*.