



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Usia dan Pelatihan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan di Tamarin Hotel Jakarta

Dicky Dimas Candra¹, Jamalullail Jamalullail²

¹Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia, dickydimas95@gmail.com

²Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia, jamalullail@usahid.ac.id

Corresponding Author: dickydimas95@gmail.com¹

Abstract: *This study entitled “The Effect of Age and Training with Motivation as a Mediating Variable on Employee Performance of Tamarin Hotel Jakarta” is motivated by the low level of employee performance and low interest in employee participation in training. This study uses a quantitative descriptive method, with a sample size of 62 respondents who are employees who work at Tamarin Hotel Jakarta. The sampling technique used is the saturated sample technique by making the entire population the research sample. Data collection methods in the form of distributing questionnaires to respondents, documentation, observation, and internet searches. Researchers used the Structural Equation Model (SEM) data analysis method using the Smart PLS 4.0 application. The results of this study indicate that age has a significant effect on performance with a magnitude of 0.262, training has a significant effect on employee performance with a magnitude of 0.308, motivation has a significant effect in mediating age on employee performance with a magnitude of 0.170, motivation has a positive and significant effect in mediating age on employee performance with a magnitude of 0.196. The conclusion of this study is that there are four hypotheses that are accepted.*

Keyword: *Age, Training, Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Pengaruh Usia dan Pelatihan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan Tamarin Hotel Jakarta” dilatar belakangi oleh masih rendahnya tingkat kinerja karyawan dan rendahnya minat partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 62 respon Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan menjadikan keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian. Metode pengumpulan data dalam bentuk penyebaran kuesioner kepada responden, dokumentasi, observasi, dan penelusuran melalui internet. Peneliti menggunakan metode analisis data Struktural Equation Model (SEM) dengan menggunakan bantuan aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besar pengaruh 0,262, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 0,308, motivasi berpengaruh signifikan dalam memediasi usia terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 0,170, motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi usia terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 0,196. Simpulan dari penelitian ini terdapat empat hipotesa yang diterima.

Kata Kunci: Usia, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan keuntungan, nilai perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan serta karyawan. Hotel merupakan bisnis yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Karyawan merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan. Untuk pencapaian tujuan, perusahaan mengharuskan karyawan untuk mengikuti kebutuhan perusahaan, dan akan mampu melaksanakan tugas yang diputuskan oleh perusahaan. Keterampilan karyawan dapat dilihat dari kinerjanya. Salah satu modal penting supaya perusahaan dapat mencapai tujuannya adalah dengan memiliki karyawan yang berkinerja bagus. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahun 2023 yang dilakukan oleh manajemen menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja masih berada di bawah target perusahaan. Dimana perusahaan memiliki target setiap departemen memiliki rata-rata kinerja yang “Baik”.

Tabel 1 . Penilaian Kinerja Karyawan Tamarin Hotel Jakarta Tahun 2023

No	Departemen	Total	Nilai
1	<i>Front Office</i>	81,75	Baik
2	<i>FB Service</i>	79,88	Rata-rata
3	<i>FB Product</i>	75,93	Rata-rata
4	<i>Housekeeping</i>	73,87	Rata-rata
5	<i>Human Resource</i>	73,17	Rata-rata
6	<i>Sales Marketing</i>	71,5	Rata-rata
7	<i>Accounting</i>	69,8	Rata-rata
8	<i>Engineering</i>	69	Kurang
9	<i>A&G</i>	56,5	Kurang

Sumber: *Human Resources, 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari sembilan departemen hanya ada satu departemen yang mencapai target perusahaan dengan nilai rata-rata kinerja “Baik” yaitu departemen Front Office. Sedangkan delapan departemen lainnya memiliki nilai evaluasi kinerja yang masih di bawah target perusahaan. Dari permasalahan ini perlu diteliti lebih mendalam terkait faktor apa yang dapat menjadi pengaruh kinerja karyawan Tamarin Hotel Jakarta. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti usia, jenis kelamin, status kawin, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar seperti jam kerja, pelatihan, penghasilan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Usia merupakan faktor yang sangat penting mempengaruhi produktivitas karyawan. Karena tingkat partisipasi tenaga kerja ditentukan oleh faktor usia produktif atau tidak, jika usia karyawan bertambah maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat karena karyawan berada pada usia produktif dan karyawan yang memiliki usia menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja cenderung akan menurun karena keterbatasan fisik, kesehatan, dan lain-lain.

Tamarin Hotel Jakarta telah memiliki program pelatihan yang terstruktur yaitu pelatihan yang dilakukan oleh internal setiap departemen dan pelatihan eksternal untuk seluruh karyawan. Setiap akhir bulan setiap departemen akan membuat laporan pelatihan yang telah dilakukan dalam satu bulan. Meskipun sudah memiliki program pelatihan, masih terdapat beberapa permasalahan yang muncul. Permasalahan yang muncul di Tamarin Hotel Jakarta adalah kurangnya partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan.

Tabel 2. Rata-rata Tingkat Partisipasi Pelatihan Karyawan Tamarin Hotel Jakarta Tahun 2023

<i>Dept Training Participation</i>			
<i>Department</i>	<i>Target Participant</i>	<i>Actual Participant</i>	<i>%</i>
<i>Front Office</i>	7	3	43%

<i>Housekeeping</i>	15	6	40%
<i>FB Service</i>	7	4	57%
<i>FB Product</i>	7	2	29%
<i>Engineering</i>	8	4	50%
<i>HR</i>	4	2	50%
<i>Accounting</i>	7	4	57%
<i>SM</i>	4	4	100%
<i>A&G</i>	3	1	33%
Total	62	30	48%

Sumber: *Human Resources*, 2023

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan tidak lepas dari apa yang ada di dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan dan tuntutan untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Berkenaan dengan konteks di atas, usia dan pelatihan karyawan memegang peranan penting terhadap kinerja karena usia mempengaruhi produktivitas karyawan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan serta motivasi sebagai penggerak atau pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Usia dan Pelatihan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan di Tamarin Hotel Jakarta”.

METODE

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan Tamarin Hotel Jakarta dengan total jumlah karyawan sebanyak 62 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2013: 73) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi sebesar 62 orang responden.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Analisis Data

Statistik deskriptif antara lain menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, metode pencacahan, median, mean (ukuran tendensi sentral), menghitung desil, persentil, menghitung distribusi data dengan menghitung rata-rata dan standar deviasi, dan menghitung persentase (Ghozali, 2015:19). *Partial Least Squares*, atau PLS, merupakan teknik statistik multivariat yang membandingkan beberapa variabel dependen dan beberapa variabel independen.

a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

- 1) Validitas Konvergent (Convergent Validity), Validitas konvergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi

(Ghozali, 2021). Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas convergent dalam software SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah nilai loading factor antara > 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen.

2) *Cronbach's Alfa, Cronbach's Alfa* digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alfa* > 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1) Nilai R Square

Menilai model struktural dalam PLS dimulai dengan melihat nilai *R-squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. *Rule of thumb* untuk nilai *R-squares* adalah: nilai 0.70, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2021).

2) Uji Kebaikan Model (*Goodness od Fit*)

Tenenhaus et al mengembangkan *Goodness of Fit* pada Tahun 2004. *Goodness of Fit* (GoF) dipergunakan dalam mengevaluasi model pengukuran dan model struktural serta menunjukkan secara keseluruhan tingkat kelayakan model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF small), 0,25 (GoF medium) dan 0,36 (GoF large) (Ghozali & Latan, 2021).

3) Uji Signifikansi (*Two tailed*)

Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen). *Rule of thumb* nilai signifikansi *two tailed* adalah sebagai berikut: T-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%).

c. Uji Hipotesis

Uji parameter ini difokuskan padan nilai *critical ratio* (CR) beserta *p-value*. Dengan taraf signifikansi 0,05 jika nilai CR lebih dari 1,96 maka *H0* ditolak sedangkan *Ha* diterima. Sedangkan pada nilai *p-value* jika yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 maka *H0* ditolak sedangkan *Haditerima*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	<i>Cut Value</i>	Keterangan
Usia	U1	0,762	0,70	Valid
	U2	0,802	0,70	Valid
	U3	0,784	0,70	Valid
	U4	0,834	0,70	Valid
	U5	0,734	0,70	Valid
	U6	0,791	0,70	Valid
Pelatihan	P1	0,848	0,70	Valid
	P2	0,822	0,70	Valid
	P3	0,821	0,70	Valid

	P4	0,726	0,70	Valid
	P5	0,785	0,70	Valid
	P6	0,763	0,70	Valid
Motivasi	M1	0,793	0,70	Valid
	M2	0,845	0,70	Valid
	M3	0,886	0,70	Valid
	M4	0,848	0,70	Valid
	M5	0,810	0,70	Valid
	M6	0,842	0,70	Valid
Kinerja	K1	0,744	0,70	Valid
	K2	0,749	0,70	Valid
	K3	0,828	0,70	Valid
	K4	0,745	0,70	Valid
	K5	0,863	0,70	Valid
	K6	0,797	0,70	Valid
	K7	0,840	0,70	Valid
	K8	0,767	0,70	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji *convergent validity* di atas dapat dilihat bahwa nilai *Loading Factor* pada semua item pernyataan > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Usia (X1)	0.876	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.884	Reliabel
Motivasi (Z)	0.916	Reliabel
Kinerja (Y)	0.915	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel usia > 0,7 dengan nilai sebesar 0,876, untuk variabel pelatihan memiliki nilai > dari 0,7 yaitu 0,884, untuk variabel motivasi memiliki nilai > 0,7 yaitu 0,916, serta variabel kinerja juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,915.. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,70, menunjukkan bahwa empat variabel tersebut reliabel maka data yang digunakan dapat digunakan sebagai *exploratory research* atau sudah reliabel.

Coefficient Determination

Tabel 5. *Coefficient Determination*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Motivasi (Z)	0,585	0,570

Kinerja (Y)	0,803	0,793
-------------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai *R-square adjusted* variabel Motivasi (Z) sebesar 0,585, hal tersebut menandakan bahwa variabel Usia (X1) dan Pelatihan (X2) mampu menjelaskan variabel Motivasi (Z) sebesar 58,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap Moderate. Sedangkan *R-square adjusted* variabel Kinerja (Y) sebesar 0,803, hal ini menandakan bahwa variabel Usia (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (Z) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 80,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat.

Goodness of Fit

Tabel 6. *Goodness of Fit*

Variabel	Average variance extracted (AVE)	R Square
Usia (X1)	0,617	
Pelatihan (X2)	0,633	
Motivasi (Z)	0,702	0,585
Kinerja (Y)	0,629	0,803
Rata-rata	0,645	0,694

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai *Goodness of Fit* dapat dicari dengan rumus berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,645 \times 0,694}$$

$$GoF = 0,669$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan, didapatkan nilai GoF sebesar 0,669, hal tersebut menandakan bahwa perfoma penggabungan antara *outer model* dan *inner model* dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan ke dalam Kategori GoF besar atau model semakin fit atau baik dengan data.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Pengujian Langsung

Jalur	Hipotesis	Besar Pengaruh	t statistics	t tabel	P values	Keterangan
Usia (X1) -> Kinerja (Y)	H1	0.262	2.480	1,967	0.013	Signifikan
Pelatihan (X2) -> Kinerja (Y)	H2	0.308	2.648	1,967	0.008	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh langsung usia terhadap kinerja lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,480 dengan besar pengaruh 0,262 dan *P-value* < 0,05 sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung usia terhadap kinerja signifikan. Maka sesuai dengan **usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H1 Diterima**. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin usia meningkat maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,648 dengan besar pengaruh 0,308 dan *P-value* < 0,05 sebesar 0,008. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung pelathan terhadap kinerja

signifikan. Maka sesuai dengan **pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H2 Diterima**. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya pelatihan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Tabel 8. Pengujian Tidak Langsung

Jalur	Hipotesis	Besar Pengaruh	t statistics	t tabel	P values	Keterangan
Usia (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	H3	0.170	2.471	1,967	0.013	Signifikan
Pelatihan (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	H4	0.196	2.896	1,967	0.004	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui nilai t-statistik pengaruh usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi lebih besar dari nilai statistik t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,471 dengan besar pengaruh 0,170 dan p-value < 0,05 sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **motivasi berpengaruh signifikan dalam memediasi usia terhadap kinerja. H3 diterima**. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peran motivasi dalam memediasi maka pengaruh usia terhadap kinerja semakin tinggi. Diketahui nilai t-statistik pengaruh pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi lebih besar dari nilai statistik t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,896 dengan besar pengaruh 0,196 dan p-value < 0,05 sebesar 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **motivasi berpengaruh signifikan dalam memediasi pelatihan terhadap kinerja. H4 diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh usia dan pelatihan dengan motivasi sebagai variable mediasi terhadap kinerja karyawan Tamarin Hotel Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Usia berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan. Hasil uji hipotesis t- statistik lebih besar t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,480 dengan besar pengaruh 0,262 dan P- value < 0,05 sebesar 0,013 sehingga usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja adalah signifikan. Hasil uji hipotesis t- statistik lebih besar dari t-tabel dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,648 dengan besar pengaruh 0,308 dan P-value < 0,05 sebesar 0,008. Sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh usia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi adalah signifikan. Hasil uji hipotesis t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,471 dengan besar pengaruh 0,170 dan p-value < 0,05 sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dalam memediasi usia terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi adalah signifikan. Dikarnakan hasil uji hipotesis t-statistik lebih besar dari t- tabel (1,967) yaitu sebesar 2,896 dengan besar pengaruh 0,196 dan p-value < 0,05 sebesar 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dalam memediasi usia terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Pemilik Hotel

- a. Pemilik Tamarin Hotel Jakarta memiliki harapan kepada karyawan dan manajemen untuk menjaga properti dengan baik, menambah fasilitas tamu, serta menambah bisnis lain yang sifatnya menguntungkan. Oleh karena itu pemilik Tamarin Hotel Jakarta disarankan untuk membangun budaya perusahaan yang mendukung dan memotivasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik. Dengan membangun budaya kerja yang positif karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dan dapat menimbulkan sifat rasa memiliki. Sehingga karyawan dapat merawat Tamarin Hotel Jakarta dengan sepenuh hati.
- b. Tamarin Hotel Jakarta menjadi independent hotel pada tahun 2022 yang sebelumnya bergabung ke dalam ACCOR grup. Sampai saat ini masih ditemukan desain bangunan lama yang masih menggunakan warna merah pada bangunan. Sekarang Tamarin Hotel Jakarta sudah memiliki logo dan warna identiknya sendiri. Sehingga untuk memberikan nuansa baru dan ciri khas baru disarankan untuk melakukan renovasi dan pewarnaan bangunan disamakan dengan warna logo Tamarin Hotel Jakarta yaitu kuning keemasan.

2. Bagi Manajemen Hotel

- a. Hasil penelitian ini membuktikan usia dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hotel dapat melakukan analisis mendalam terhadap usia dan kinerja karyawannya. Melakukan analisis dan menentukan apakah ada perbedaan kebutuhan karyawan berdasarkan rentang usia.
 - b. Tamarin Hotel Jakarta perlu melakukan kaderisasi, regenerasi dan suksesi. Dimana ketiga dalam melakukan proses rekrutmen usia bukan menjadi faktor utama tetapi perlu melihat beberapa aspek seperti seberapa kuat motivasi kerjanya, pengalaman kerjanya, kompetensinya, dan lain-lain.
 - c. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Maka dari itu sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya di Tamarin Hotel Jakarta.
3. Bagi peneliti selanjutnya, apabila mengangkat tema yang serupa dengan penelitian ini diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih baik dengan mengangkat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, budaya kerja, dan pengalaman kerja serta mengumpulkan lebih banyak sumber serta referensi.

REFERENSI

- Armawan, I. N. T. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MIX*. 4.
- Bewley, Lee Wilson. (2005). *Seasons Of Leadership Development: An Analysis Of A Multi-Dimensional Model Of Mentoring Among Career Groups Of United States Army Officers*. Dissertation. The University Of Alabama. Birmingham.
- Budiwinarto, K., & Susilowati, S. 2021. Analisis Pengaruh Usia Dan Status Pernikahan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.52429/smj.v3i1.625>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, and Hengki Latan. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using SmartPLS 3.0: An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanatul, R. M. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. 2020. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M., S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasudungan, L. 2017. Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Hertanto, E. (2017). *Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala*. Acdemia Edu.
- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. 2022. Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kumbadewi, dkk. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4, 1-11.
- Kusumaryoko, Prayogo (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Andy Offset
- Lastiyono. (2016). *Hubungan Antara Faktor Demografi Dengan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. [November 2020].
- Lasut, dkk. 2017. Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMB*, 5(2), 2771-2780.
- Listyowati,dkk.2012. Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMAN 2 Klaten. *Jurnal Wacana*, 4(2), 116-145
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*. VII.
- Nawawi, Haidar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press
- Notoatmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Cetakan ketiga ed.)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pratiwi, A. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. *DIMENSI*. 11(2), 364–385.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business. Vol. 53*. United Kingdom: Wiley International Edition.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yasin, S. N., Gunawan, & Fattah, M. N. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. 1(1), 17-28.
- Yulianti, E. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf