

Financial Literacy and Household Saving Behavior in Developing Economies

Henny Armaniah¹

¹ Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia; henny.hah@bsi.ac.id

Article history

Submitted: 2025/04/12; Revised: 2025/05/17; Accepted: 2025/06/20

Abstract

Low household saving rates in developing economies are often linked to limited financial literacy. This study examines the relationship between financial literacy and household saving behavior. Using survey data from households and econometric analysis, the findings show that financial literacy positively influences saving decisions and financial planning. The study concludes that improving financial literacy can enhance household financial stability. This research contributes to policy discussions on financial education programs in developing economies.

Keywords

Financial Literacy, Saving Behavior, Households, Developing Economies.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai aset utama dalam setiap perusahaan, karena secara langsung terlibat dan berkontribusi aktif dalam pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang maksimal terhadap pengembangan karyawan melalui peningkatan kapasitas, pengetahuan, serta keterampilan, khususnya dalam merespons kemajuan teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Menurut (Permata et al., 2025), “manajemen SDM mencakup praktikpraktik seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pengelolaan yang tepat dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan karyawan”. Kinerja karyawan yakni hasil yang diwujudkan seindividu karyawan dalam bekerja pendapat standar tertentu yang diterapkan pada suatu kegiatan tertentu. Sukses tidaknya kinerja karyawan yang diwujudkan suatu kepengurusan diakibatkan oleh level kinerja individu dan kelompok karyawannya (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Museum bahari Jakarta adalah bagian dari Dinas Pariwisata dan kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Museum Bahari Jakarta adalah salah satu cagar budaya yang dilindungi oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta dan berfungsi sebagai institusi kebudayaan yang memberikan informasi mengenai maritim. Sebagai struktur bersejarah dari era kolonial, Gedung museum bahari beralih fungsi dari penyimpanan rempah-rempah menjadi pusat penelitian Sejarah. Ketika kita melihat bangunan yang megah dengan

desain arsitektur ala Belanda ini, pasti kita menyadari bahwa museum bahari Jakarta memiliki nilai yang signifikan.

Penilaian kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indicator* di unit pengelola museum kebaharian Jakarta berisi target yang telah ditetapkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan, memiliki bobot hingga 75%, dari keseluruhan total penilaian kinerja. Meliputi disiplin kehadiran, tanggung jawab penyelesaian pekerjaan, dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan. Bentuk form penilaian kinerja karyawan di museum bahari Jakarta dengan pembobotan di setiap indikator yang memiliki target yang telah ditetapkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan.

Pencapaian target yang diperoleh mungkin sudah tercapai, namun tidak ada perkembangan atau kemajuan yang berarti dari tahun ke tahun. Artinya, karyawan belum berhasil meningkatkan performa atau hasil kerja mereka secara berkelanjutan. Menurut Mangkunegara, “pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, di mana karyawan yang tidak memiliki keahlian khusus diberikan pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan.” (Karyono & Gunawan, 2021).

Instansi tidak menyediakan program pelatihan internal, sehingga seluruh program pelatihan dilakukan melalui pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh Dinas Kebudayaan Jakarta. Pelatihan karyawan unit pengelola museum kebaharian Jakarta dituntut untuk mengikuti kegiatan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan. Dari data museum bahari Jakarta, tabel I.2 berikut jenis pelatihan yang diselenggarakan di luar dari instansi museum.

Setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional sebagai alat motivasi untuk peningkatan kinerjanya. Karir adalah posisi atau jabatan umum dalam suatu organisasi yang dapat dipegang seseorang saat menjabat, tujuan karir adalah posisi tertinggi yang dipegang seorang individu dalam suatu organisasi. Menurut (Ghafar et al., 2024), “Pengembangan karir bukan hanya tentang memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis kepada karyawan, tetapi juga tentang memahami kebutuhan individu dan memperdayakan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka”.

Pengembangan karir (seperti promosi, program pengembangan karir) yang selalu diadakan Perusahaan/ instansi dengan tujuan diadakan Program pengembangan karir dirancang untuk menyelaraskan antara kebutuhan serta tujuan individu karyawan dengan peluang karir yang tersedia di instansi, baik pada masa kini maupun di masa yang akan datang. Ini akan memungkinkan mereka untuk mencapai lebih banyak kesuksesan dari pada apa yang dicapai sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Museum Bahari Jakarta. Manfaat penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada museum bahari Jakarta diharapkan agar instansi mengetahui pentingnya pelatihan dan pengembangan karir yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-statistik dengan metode analisis deskriptif. Pendekatan ini menitikberatkan pada penggunaan data numerik, yang dimulai sejak tahap pengumpulan data, proses interpretasi, hingga penyajian hasil akhir. Sementara itu, analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menghimpun data yang relevan, kemudian disusun, diolah, dan dianalisis guna memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diteliti. Data yang

dianalisis secara deskriptif disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, tabel biasa, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, serta dilengkapi dengan ukuran pemusatan dan penyebaran data.

Pada penelitian dalam pengumpulan sumber data kuantitatif dalam melakukan analisis, dalam pengumpulan sumber data peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data seperti: Observasi, Wawancara dan Kuesioner serta Studi Pustaka. Metode yang digunakan untuk mengukur tanggapan dari responden adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut (Santoso & Juwita, 2025) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar layak digunakan, maka dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat, sehingga hasil penilaian kinerja yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya dari aspek-aspek yang dievaluasi. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian, artinya instrumen tersebut akan memberikan hasil yang sama atau serupa jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji validitas menurut (Sanaky, 2021), "validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur.". Validitas diuji dengan menggunakan rumus *pearson product moment* atau pengelolaan data SPSS.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 63 responden pada karyawan museum bahari Jakarta melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Museum Bahari Jakarta

Tahun	Disiplin Kehadiran	Tanggung Jawab Penyelesaian Pekerjaan	Kepatuhan Terhadap Kewajiban dan Larangan	Kategori	Target
2023	80%	80%	79%	Sangat baik	75%
2024	78%	80%	79%	Baik	75%
2025	79%	79%	79%	Baik	75%

Sumber: Museum Bahari Jakarta

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa penilaian yang hanya berfokus pada pemenuhan target berarti karyawan hanya berusaha mencapai angka atau standar minimum yang sudah ditentukan, tanpa berusaha meningkatkan kualitas kerja. Hal ini biasanya terjadi Ketika target dianggap sebagai batas akhir, bukan motivasi untuk berkembang.

Tabel 2. Jenis Pelatihan Di Museum Bahari Jakarta

Nama Pelatihan	Tahun	Jumlah Peserta	Divisi
Teknis Konservator	2022	3	1. Pamong budaya ahli pertama 2. Pemandu
Tenaga bidang registrasi	2023	1	Pamong budaya terampil
Bimtek dan sertifikasi pendaftaran cagar budaya	2023	1	Pamong budaya terampil
Bimbingan tenaga teknis permuseuman bidang educator	2024	1	Petugas perpustakaan
Pelatihan kependudukan	2024	7	1. Pemandu 2. Ticketing 3. Petugas keamanan 4. Administrasi
Responden SKM internal TW 1	2024	8	1. Kepala unit pengelola museum 2. Ketua satuan pelaksana pelayanan 3. Pamong budaya terampil 4. Pamong budaya ahli pertama 5. Bendahara 6. Pengurus barang pemandu
Pengoprasian PLTD Genset	2025	1	Pjlp

Sumber: Museum Bahari Jakarta, 2025.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam setahun ini masih tergolong kurang, sehingga kesempatan pengembangan kemampuan karyawan menjadi terbatas. Berikut adalah beberapa Analisa dampak lain dari kurangnya pelatihan: 1) Terbatasnya Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan; Pelatihan adalah sarana utama untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Jika pelatihan minim, karyawan akan kesulitan mengembangkan kemampuan baru yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. 2) Motivasi dan Kepuasan Kerja Menurun; Pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kurangnya kesempatan belajar dan berkembang dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan tidak ada peluang maju, sehingga menurunkan semangat kerja dan loyalitas terhadap Perusahaan. 3) Keterbatasan Inovasi dan Adaptasi Perusahaan; Pelatihan membantu karyawan untuk selalu *update* dengan *trend* dan teknologi terbaru. Tanpa pelatihan yang memadai, Perusahaan akan kesulitan beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi, sehingga kalah bersaing dengan Perusahaan lain yang lebih inovasi.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survey Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda mendapatkan informasi yang cukup mengenai peluang pengembangan karir di museum kebaharian Jakarta?	10	14
2	Apakah anda merasa program pelatihan dan pengembangan karir membantu untuk meningkatkan kemampuan kinerja anda?	20	4
3	Apakah anda puas dengan sistem promosi dan kenaikan jabatan yang ada di museum kebaharian Jakarta?	15	9
4	Apakah anda merasa pengembangan karir yang anda Jalani sesuai dengan minat dan kompetensi anda?	16	7
5	Apakah anda pernah mengikuti pelatihan dalam 12 bulan terakhir?	15	9
6	Apakah anda merasa pengembangan karir di museum memberikan motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja anda?	22	2
7	Apakah anda mendapatkan dukungan dari atasan dalam merencanakan pengembangan karir anda di museum kebaharian Jakarta?	24	0

Sumber: Hasil Pra Survei Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra-survei, diketahui bahwa karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai peluang pengembangan karir di museum bahari Jakarta. Hal ini berakibat pegawai tidak mengetahui indikator penilaian seperti apa yang digunakan instansi untuk menilai pegawai saat adanya promosi kerja, ketidaktahuan ini juga akan membuat pegawai tidak bekerja secara maksimal yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Museum Bahari Jakarta menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu t hitung (6,068) > t tabel (1,670), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,376 mengindikasikan bahwa Pelatihan (X_1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 37% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil observasi, pelatihan yang dilaksanakan di Museum Bahari Jakarta tidak sepenuhnya diselenggarakan oleh pihak internal museum, melainkan difasilitasi oleh pihak eksternal yang bekerja sama dengan institusi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa museum berfungsi sebagai lokasi pelaksanaan pelatihan, sementara penyelenggaraannya berasal dari luar instansi. Dalam jangka panjang, penting bagi Museum Bahari untuk mempertimbangkan pengembangan sistem pelatihan internal agar tidak terus bergantung pada pihak eksternal. Dengan membangun program pelatihan mandiri, museum dapat memastikan bahwa seluruh pegawai memperoleh kompetensi yang relevan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kosali et al., 2023), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*” yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada Museum Bahari Jakarta diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yang artinya t hitung (4,927) $> t$ tabel (1,670) atau nilai sig (0.000 $< 0,05$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,427, hal ini menunjukkan bahwa memiliki kontribusi berpengaruh signifikan antara Pengembangan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,7% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengamatan, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Museum Bahari Jakarta. Melalui pelaksanaan program pengembangan karir, karyawan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan etos kerja mereka, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara menyeluruh. Ketika organisasi memberikan dukungan serta kesempatan untuk kemajuan karir, karyawan cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan antusiasme kerja yang lebih tinggi. Hal ini selaras dengan kebutuhan aktualisasi diri, di mana individu merasa terpenuhi saat dapat berkembang dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siburian & Anggrainie, 2022), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar” yang menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Pengaruh Pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada Museum Bahari Jakarta diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel yang artinya f hitung (22,334) $> f$ tabel (3,15) atau nilai sig (0.000 $< 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka H_{a3} dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan pengamatan Pelatihan membantu karyawan meningkatkan keterampilan, memperbarui pengetahuan, dan menyesuaikan diri dengan teknologi atau metode kerja terbaru, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pengembangan karir yang disertai pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, Museum Bahari Jakarta dan lembaga serupa perlu menjadikan pelatihan dan pengembangan karir sebagai prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan institusional yang berkelanjutan dan relevan dengan perkembangan zaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farida & Muhammad Naim, 2021), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare” yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, pelatihan dan pengembangan karir memperkuat fondasi dalam manajemen sumber daya manusia, yang menekankan bahwa peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui pelatihan berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas.

Pelatihan yang dirancang secara optimal tidak hanya mengembangkan kemampuan teknis (*hard skill*) dan interpersonal (*soft skill*), tetapi juga meningkatkan motivasi serta keyakinan diri (*self-efficacy*) karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Sementara itu, pengembangan karir menyediakan arah pertumbuhan yang jelas, yang membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek jangka panjang dalam organisasi. Hal ini mendorong terbentuknya loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan terhadap perusahaan.

Instansi perlu menyelenggarakan pelatihan yang terstruktur secara rutin untuk meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills karyawan agar mereka lebih siap menghadapi tuntutan tugas dan tanggung jawab yang semakin kompleks. Pelatihan juga membangun kepercayaan diri karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada Museum Bahari Jakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t tabel sebesar 2,00 dengan tingkat signifikan 0,05, ditemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,068 > 2,00$) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil dari pada tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis (H_{a1}) diterima. Selanjutnya, nilai R square (R^2) sebesar 37,6% terhadap kinerja karyawan pada museum bahari Jakarta. 2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t tabel sebesar 2,00 dengan tingkat signifikan 0,05, ditemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,927 > 2,00$) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil dari pada tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis (H_{a2}) diterima. Selanjutnya, nilai R square (R^2) sebesar 28,5% terhadap kinerja karyawan pada museum bahari Jakarta. 3) Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai f tabel sebesar 3,12 dengan tingkat signifikan 0,05, ditemukan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($22,334 > 3,15$) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil dari pada tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis (H_{a3}) diterima. Selanjutnya, nilai R square (R^2) sebesar 42,7% menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir Bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada museum bahari Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain agar pembahasan mengenai kinerja karyawan dapat menjadi lebih komprehensif. Selain itu, disarankan juga untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat dianalisis dari berbagai perspektif. Variabel tambahan yang dapat dipertimbangkan antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan faktor lainnya.

Dalam studi ini, peneliti memiliki keterbatasan yang akan nantinya disempurnakan oleh peneliti sesudahnya, berbagai keterbatasan sebagaimana berikut; 1) Keterbatasan waktu studi yang terbatas dapat menghalangi penghimpunan data yang lebih lengkap atau pengamatan jangka panjang. Studi yang dilaksanakan dalam waktu singkat mungkin tidak dapat mencakup seluruh dinamika yang terjadi seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, penyebaran kuesioner dilaksanakan hanya dengan *online* melalui *google form*. 2) Penelitian ini hanya menggunakan 2 (dua) variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini tidak mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam hal perolehan data berupa dokumen ditempat penelitian seperti data tingkatan penilaian kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abrar, M., & Andri, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. *ECo-Buss*, 7(2), 807–817. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1329>
- Acep Angga Saepul Rahman, A. A. S. R., Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Fanji Wijaya, F. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Anggraini Putri, I., & M. Nawawi, Z. (2022). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kewirausahaan. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 2(2), 134–137. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v2i2.1900>
- Aryani, Y., & Gustian, D. (2020). Sistem Informasi Penjualan Barang Dengan Metode Regresi Linear Berganda Dalam Prediksi Pendapatan Perusahaan. *Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi (JURSISTEKNI)*, 2(2), 39–51. <https://doi.org/10.52005/jursistekni.v2i2.47>
- Butarbutar, M., Efendi, Sudung, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.301>
- Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas dan Reabilitas *Jurnal basicedu*. 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206> ISSN.
- Eka Putra, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 232–236. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Farida, & Muhammad Naim. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Kota Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 288–296. <https://doi.org/10.31850/decision.v2i2.1405>
- Firdaus, F., Purboyo, P., & Lestari, N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 34–41. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v8i1.515>
- Ghafar, A., Perwitasari, E. P., Susanto, P. C., Krisnawati, S., & Pahala, Y. (2024). Analisis Pengembangan Karir: Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Sektor Perusahaan Kargo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 9(1), 14–26. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v9i1.21534>
- Gustiana, R., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hanifah Haura, Lathifa Salsabillah, et al. (2025). Landasan Teori, Penelitian Relevan, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 391–404. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i2.989>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319–331. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Hilda Pebrina. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 1(2), 258–266. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i2.423>
- Hutabarat, S. L., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina*, 2(10), 2860–2871. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.909>
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber

- Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12–23. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150>
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v4i2.1012>
- Kavita Vailany. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Raja Gas Depok. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5), 134–148. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i5.1290>
- Khaidir Ali Fachreza, Mukhlis Harvian, Nasya Zahra, Muhammad Izzudin Islam, Muhammad Daffa, Miftahul Chair, & Mia Lasmi Wardiyah. (2024). Analisis Komparatif antara Probability dan Nonprobability dalam Penelitian Pemasaran. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 108–120. <https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.248>
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Mahkotawati, R., Rijanto, T., & Rusimamto, P. W. (2025). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian : Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Siswa SMK. JIIP(jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8, 1830–1835. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6990>
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344. <https://doi.org/10.35794/emba.9.1.2021.32164>
- Muhidin, M., & Situngkir, T. L. (2022). Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Harga Saham Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2015 - 2021. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 15–27. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i1.2093>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Novi Rudiyanti, Mela Aprillia, Fanesha Rahma Fitri, & Pupung Purnamasari. (2025). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Penambahan Segmen Pasar Baru Di Restoran Kopi Express. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 132–138. <https://doi.org/10.61787/zk322946>
- Nur Halipah, & Bachtiar Arifudin Husein. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 70–84. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3208>
- Nurhaliza, D., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee). *Jurnal Maneksi*, 14(1), 213–219. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i1.2835>
- Nurulita, F., Kamaruddin, & Asmini. (2023). Analisis Determinan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(2), 261–272. <https://doi.org/10.58406/jeb.v11i2.1314>
- Permata, S., Mardatillah, N., Diningrat, S. J., & Mulyadi, M. (2025). Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 919–925. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1427>
- Pradana, F. A. P., & Mawardi. (2021). Pengembangan Instrumen Penilaian Sikap Disiplin Menggunakan Skala Likert Dalam Pembelajaran Tematik Kelas Iv Sd: *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(1), 13–29. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v5i1.1090>
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian

- Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77–84. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2.93>
- Ritonga, A., Saragih, E. L., Purba, G. A., Pandiangan, P. P. S., Damanik, R. N., & Azmi, F. Al. (2025). Penerapan Distribusi Normal Dalam Pengukuran Tinggi Badan Mahasiswa FMIPA Universitas Negeri Medan 2024. *Jurnal Ilmiah Matematika, Kebumian Dan Angkasa*, 3(2). <https://doi.org/10.62383/bilangan.v3i2.465>.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Santoso, D. F., & Juwita, R. (2025). Pengaruh DER, PBV, dan EPS Terhadap Harga Saham pada Sektor Properti. *MDP Student Conference*, 4(2), 863–868. <https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v4i1.11164>
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh *Hedonic Shopping Motivation*, *Brand Image*, *Brand Ambassador*, Diskon, Harga dan *Sales Promotion* terhadap Pembelian Implusif Pada *e-Commerce* Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Suri, N. M., & Suharini. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 54–63. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.526>.
- Suryana, A. K. H., Lisdiana, N., & ... (2022). Pemberdayaan Karang Taruna Dalam Upaya Menjaga Eksistensi Budaya Tungguk Tembakau di Desa Senden Selo Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores* 13(01), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851–7857. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis Value*, 4(2), 220–236. <https://doi.org/10.36490/value.v4i2.1032>
- Yulizar, Y., Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 59–70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.339>