



PENGARUH STRATEGIS PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PERUSAHAAN SUPPLY CHAIN DI INDONESIA

Dwi Rahmad Sholihin¹, Muhammad Agus Salim², Hadi Supratikta³

¹Universitas Pamulang, ²Universitas Pamulang, ³Universitas Pamulang

Email: *Dwirahmad0202@gmail.com*¹, *muhammadagussalim.id@gmail.com*²

KATA KUNCI

kinerja karyawan; pelatihan; pengembangan karir.

ABSTRAK

Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam industri *supply chain* di Indonesia, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja yang kompetitif, penelitian ini sangat penting. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor jasa pada perusahaan *supply chain* di Indonesia. Survei dilakukan terhadap pekerja manufaktur yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan karir. Program SPSS 27 digunakan untuk melakukan analisis regresi pada data. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa meningkatkan kinerja, pelatihan kerja harus diprioritaskan, meskipun pengembangan karir membutuhkan pendekatan yang lebih khusus.

KEYWORDS

career development ; employee performance; training

ABSTRACT

In the midst of increasingly fierce competition in the supply chain industry in Indonesia, many companies face challenges in improving employee performance. To improve performance in a competitive work environment, this research is essential. The aim is to determine the effect of training and career development on improving employee performance in the service sector at supply chain companies in Indonesia. The survey was conducted on manufacturing workers involved in training and career development programs. The SPSS 27 program was used to perform regression analysis on the data. The results show that training has a positive impact on employee performance. So it can be concluded that improving performance, job training must be prioritized, even though career development requires a more specific approach.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan di sektor *supply chain* di Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu faktor kunci yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah pengembangan karir dan pelatihan karyawan (Hasan & Chowdhury, 2023; R. Nurcahyo, Pustiwari, & Gabriel, 2018; S. A. Nurcahyo, 2024). Pengembangan karir yang strategis tidak hanya membantu karyawan dalam mencapai potensi penuh mereka, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi perubahan. Dalam konteks *supply chain*, di mana kecepatan dan efisiensi menjadi sangat penting, karyawan yang terlatih dengan baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi (Rajae & Miloudi, 2024; Syamil et al., 2023). Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman tentang proses bisnis, dan kemampuan manajerial karyawan (Popoola, Adama, Okeke, & Akinoso, 2024; Saniuk, Caganova, & Saniuk, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial untuk mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Cheng et al. (2019), strategi pengembangan karir yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja organisasi. Di sisi lain, pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu juga telah terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk kinerja yang lebih baik (Okoyeuzu & Nwogu, 2021; Laia, Lase, Waruwu, & Buulolo, 2024)). Dalam konteks *supply chain*, di mana dinamika pasar dan teknologi terus berubah, penting bagi karyawan untuk memiliki keterampilan yang relevan dan terkini. Dengan demikian, program pelatihan yang ditargetkan dapat memfasilitasi pengembangan kompetensi karyawan dan meningkatkan efisiensi operasional.

Beberapa temuan dari penelitian sebelumnya yaitu, menurut Suryani, Sularmi, Eka, Sunarsi, & Maddinsyah (2020) program pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan penelitian menunjukkan dampak 58,2% pada kinerja karena penempatan yang efektif dan strategi pengembangan. Kemudian, menurut Putri et al. (2024) integrasi strategis pelatihan dalam praktik manajemen rantai pasokan mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, karena organisasi beradaptasi dengan permintaan pasar yang berubah. Berkaitan dengan pelatihan dan kinerja organisasi, inisiatif pelatihan yang berfokus pada visibilitas rantai pasokan dan fleksibilitas telah terbukti meningkatkan kinerja bisnis di perusahaan logistik, menunjukkan korelasi langsung antara pelatihan karyawan dan keberhasilan organisasi (Singagerda, Fauzan, & Desfiandi, 2022).

Meskipun telah banyak penelitian mengenai pengembangan karir dan pelatihan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang kedua variabel ini berdampak pada kinerja organisasi perusahaan jasa di Indonesia. Sebagai bagian besar dari Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, sektor jasa telah berkembang pesat, menurut data yang dikumpulkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. Namun, tenaga kerja yang terampil dan terlatih dalam industri ini semakin dibutuhkan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor jasa pada perusahaan *supply chain* di Indonesia. Penelitian ini akan mengumpulkan dan menganalisis data dari perusahaan *supply chain* di Indonesia untuk mengevaluasi dampak dari kedua elemen ini. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah bahwa akan ada strategi yang kuat yang dapat digunakan perusahaan jasa untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan. Melalui pendekatan ini, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan arahan yang berguna bagi praktisi bisnis dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan jasa.

METODE PENELITIAN

Salah satu perusahaan *supply chain* terkenal di Jakarta, Indonesia, melakukan penelitian ini. Perusahaan ini menyediakan layanan *supply chain* terintegrasi mulai dari gudang kering hingga pengiriman barang ekspor impor. Subjek penelitian adalah 110 karyawan perusahaan. Studi ini dilakukan dari Maret hingga April 2024. Semua orang yang terkait dengan populasi diambil sebagai sampel dalam proses pemilihan sampel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara pengembangan karir, pelatihan, dan kinerja karyawan di industri jasa *supply chain*. Data demografis dan karakteristik responden disajikan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1. Informasi demografis dan karakteristik responden

Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	80	72%
Perempuan	30	28%
Usia		
< 30 tahun	41	37%
30-40 tahun	49	44%
> 40 tahun	20	18%
Pendidikan Terakhir		
SMA/ SMK Sederajat	43	39%
S1	52	47%
S2	15	14%

Sumber : Olahan penulis (2024)

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan mengenai pengembangan karir, pelatihan, dan kinerja mereka. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala *Likert* 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju) (Sekaran & Bougie, 2017). Pertanyaan mengenai pengembangan karir mencakup aspek seperti kesempatan promosi, program pengembangan diri, dan dukungan manajemen. Pertanyaan tentang pelatihan mencakup jenis pelatihan yang diberikan, frekuensi pelatihan, dan relevansi pelatihan dengan pekerjaan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui penilaian mandiri berdasarkan pencapaian target, efisiensi kerja, dan kontribusi terhadap tim. Validasi instrumen dilakukan melalui uji validitas isi dengan melibatkan pakar di bidang manajemen sumber daya manusia, serta uji reliabilitas dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal dari kuesioner.

Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinilai melalui analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan program SPSS 27. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang peran dan efek pelatihan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor jasa, khususnya dalam hal perusahaan *supply chain* di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Semua indikator variabel Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kinerja karyawan valid, menurut hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 27. Nilai *r* hitung masing-masing indikator lebih besar daripada *r* tabel (0.1562). Artinya, setiap item dalam kuesioner secara

konsisten mengukur metrik yang seharusnya diukur, memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat dan dapat diandalkan untuk analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3 di bawah menunjukkan hasil pengujian reliabilitas atas variabel Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kinerja karyawan menggunakan SPSS 27. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,7, yang merupakan batas bawah biasa untuk reliabilitas. Nilai alfa untuk Pengembangan Karir adalah 0,792, Pelatihan adalah 0,826, dan Kinerja Karyawan adalah 0,784. Ini menunjukkan bahwa alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dapat diandalkan. Dengan kata lain, hasil survei dapat diandalkan karena item-itemnya konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Kuesioner	Koefisien Validitas	Cronbach's Alpha	r tabel (0.1562)
Pengembangan Karir	1 - 4	0,724 - 0,890	0,792	0.1562
Pelatihan	5 - 8	0,770 - 0,836	0,826	0.1562
Kinerja karyawan	9 - 13	0,683 - 0,775	0,784	0.1562

Sumber : Olahan penulis (2024)

Tabel 2. menunjukkan hasil analisis validitas dan reliabilitas untuk tiga variabel penelitian: Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir memiliki koefisien validitas antara 0,724 dan 0,890 dengan Cronbach's Alpha 0,792, menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Pelatihan memiliki koefisien validitas antara 0,770 dan 0,836, serta Cronbach's Alpha 0,826, mencerminkan reliabilitas yang sangat baik. Kinerja Karyawan, meski memiliki koefisien validitas antara 0,683 dan 0,775, menunjukkan Cronbach's Alpha 0,784 yang juga dapat diterima. Secara keseluruhan, semua variabel memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang memadai untuk penelitian ini.

c. Uji Model

Tabel 3 Hasil uji F

Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Antara Kelompok	97.008	2	48.504	15.693	0.000
Dalam Kelompok	330.710	107	3.091		
Total	427.718	109			

Sumber : Data yang diolah, 2024

Hasil uji F, yang dapat dilihat di Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa model persamaan yang digunakan dalam studi ini memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara statistik signifikan. Artinya, model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak (layak) untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut karena ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (Pengembangan Karir dan Pelatihan) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama dengan nilai F 15,693 dan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat diprediksi dengan baik ketika pelatihan dan pengembangan karir dilakukan bersamaan.

Oleh karena itu, analisis regresi dapat dilanjutkan untuk mengeksplorasi lebih jauh hubungan antar variabel tersebut, dan untuk memahami sejauh mana pengembangan karir dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan *supply chain* yang menjadi objek penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.476	0.227	0.212

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0.212. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama hanya dapat menjelaskan 21,2% dari variabel yang menyebabkan ketidakkonsistenan dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini hanya dapat menangani sebagian kecil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan *supply chain*. Dengan kata lain, faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, dapat bertanggung jawab atas 78,8% variasi dalam kinerja karyawan.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0.227 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (Pengembangan Karir dan Pelatihan) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) tidak cukup kuat. Namun, nilai ini masih cukup signifikan untuk menunjukkan bahwa, meskipun pengaruh pelatihan dan pengembangan karir tidak dominan terhadap kinerja karyawan, masih ada. Dalam situasi seperti ini, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya berkonsentrasi pada pelatihan dan pengembangan karir, tetapi juga mempertimbangkan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat membuat rencana yang lebih komprehensif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji t yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji t

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)		7.793	0.000
Career Development (X1)	-0.006	-0.064	0.949
Training (X2)	0.478	5.301	0.000

Sumber : Data yang diolah, 2024

Pengaruh Pengembangan Karir pada Kinerja Karyawan

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi 0.949, jauh lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun dampak ini tidak signifikan secara statistik, koefisien regresi -0.005 dan nilai beta -0.006 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Pengembangan Karir cenderung mengurangi Kinerja Karyawan sebesar 0.005 unit. Oleh karena itu, hipotesis bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan ditolak.

Meskipun pengembangan karir sering dianggap mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian kami menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keduanya dalam konteks ini. Meskipun karyawan telah mengikuti berbagai program pengembangan karir, implementasi praktis dari keterampilan yang diperoleh mungkin terbatas, terutama jika tidak ada dukungan yang memadai dari lingkungan kerja atau manajemen. Faktor eksternal seperti budaya organisasi juga dapat memainkan peran penting dalam efektivitas pengembangan karir (Robbins & Judge, 2019).

Salah satu penelitian terdahulu yang mendukung temuan bahwa pengembangan karir tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Bai et al. (2023). Mereka menemukan bahwa selama pandemi COVID-19, stagnasi karir (situasi di mana karyawan merasa mereka memiliki sedikit atau tidak ada peluang untuk maju lebih lanjut) berhubungan positif dengan kelelahan kerja dan niat berpindah, namun berdampak negatif pada keterlibatan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa pengembangan karir tidak secara signifikan meningkatkan kinerja atau kepuasan kerja selama periode ini,

Penelitian yang dilakukan oleh Jia-jun & Hua-ming (2022) juga menyatakan bahwa meskipun ada korelasi positif antara pengembangan karir dan komitmen afektif karyawan, efek langsungnya terhadap kinerja tidak signifikan tanpa adanya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan tanpa dukungan tambahan dari organisasi. Abdullahi et al. (2024) *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki efek signifikan pada karyawan. *Job satisfaction* (JS) memoderasi hubungan antara POS dan karyawan.

Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.000, jauh di bawah 0.05. Ini menunjukkan bahwa, dengan koefisien regresi 0,468 dan nilai beta 0,478, peningkatan satu unit dalam Pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,468 unit. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis bahwa Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik.

Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik individu dan organisasi cenderung memberikan hasil yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja, karena memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan yang langsung relevan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka (Chung et al., 2022). Selain itu, dukungan yang diberikan oleh manajemen dalam mengintegrasikan pelatihan ke dalam strategi pengembangan organisasi juga dapat memperkuat dampak positifnya terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Noe et al., 2020).

Adapun implikasi dari temuan ini adalah pentingnya organisasi untuk menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan yang efektif dan relevan. Melalui pelatihan yang tepat dan didukung dengan manajemen yang terlibat, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi (Aguinis & Kraiger, 2019), yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada produktivitas dan kinerja jangka Panjang. Dengan demikian, pembahasan ini menggarisbawahi pentingnya peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta memperkuat hubungan antara pengembangan karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil ini yaitu dari AL-Rawahi (2022) yang mengemukakan bahwa program pelatihan yang terstruktur dengan baik berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Begitu juga dengan Mahardika & Luturlean (2020) penelitian yang dilakukannya menunjukkan hasil yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Kemudian, dalam penelitian Hosen et al. (2024) menyatakan bahwa berinvestasi dalam program pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan keterikatan organisasi,

menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan dan mengurangi pergantian, yang pada akhirnya menguntungkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam industri jasa, ada perbedaan signifikan antara kinerja pegawai dan pengembangan karir. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja pegawai telah ditolak; sebaliknya, hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai di industri jasa tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya menerapkan program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri *supply chain*.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran dapat diajukan untuk praktisi dan manajer di industri jasa. Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan karir yang saat ini diterapkan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan investasi dalam program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan industri jasa agar dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor seperti dukungan manajemen dan budaya organisasi yang mendukung implementasi program pelatihan secara efektif. Dengan demikian, upaya-upaya ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai serta daya saing perusahaan di industri jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Adieza, A., Arnaut, M., Nuhu, M. S., Ali, W., & Lawal Gwadabe, Z. (2024). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: a moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2023-0014>
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2019). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- AL-Rawahi, M. H. (2022). A Research Study on the Impact of Training and Development on Employee Performance during Covid-19 Pandemic. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 10(7), 1–10. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.1007001>
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7), 394. <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Laporan Triwulan III Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2023. Diakses dari <https://www.bps.go.id/>
- Cheng, K. M., Lam, T., & Yan, L. (2019). Career development, work–life balance, and job satisfaction: A cross-sectional study in China. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 73–85.
- Chung, S., Zhan, Y., Noe, R. A., & Jiang, K. (2022). Is it time to update and expand training motivation theory? A meta-analytic review of training motivation research in the 21st century. *Journal of Applied Psychology*, 107(7), 1150–1179. <https://doi.org/10.1037/apl0000901>
- Hasan, M. M., & Chowdhury, S. A. (2023). Assessing The Influence of Training and Skill Development Initiatives on Employee Performance: A Case Study of Private Banks in Dhaka, Bangladesh. *Malaysian Business Management Journal*, 2(2), 74–79. <https://doi.org/10.26480/mbmj.02.2023.74.79>

- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Abd Aziz, M. F., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, *10*(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Jia-jun, Z., & Hua-ming, S. (2022). The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, *13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.805208>
- Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi Pelatihan Keterampilan di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(1), 31–34. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i1.41>
- Mahardika, C. G., & Luturlean, B. S. (2020). The Effect of Training on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(3), 388–391. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (Fifteenth Edition). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Nurchahyo, S. A. (2024). Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Pada Karyawan PT Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Cabang Kabupaten Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *25*(1), 20–35. <https://doi.org/10.30659/ekobis.25.1.20-35>
- Nurchahyo, R., Pustiwari, S., & Gabriel, D. S. (2018). Developing A Strategy Map Based on Sustainability Balanced Scorecard Framework for Manufacturing Industry in Indonesia. *International Journal of Engineering & Technology*, Vol. 7, p. 48. Science Publishing Corporation. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.34.13910>
- Okoyeuzu, C. V., & Nwogu, G. U. (2021). The impact of training and development on employee performance in the service sector: A case study of Zenith Bank PLC. *Management Science Letters*, *11*(6), 2693–2702.
- Popoola, O. A., Adama, H. E., Okeke, C. D., & Akinoso, A. E. (2024). The strategic value of business analysts in enhancing organizational efficiency and operations. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, *6*(4), 1288–1303. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i4.1059>
- Putri, A. M., Fauzi, A., Ladhuny, M., Aritonang, I. J., Aryanto, A. D., Maharani, D., ... Adinugroho, Y. E. (2024). Strategi Penerapan Rantai Pasok Digital Berkelanjutan: Peluang dan Tantangan di Era Digital. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *3*(2), 106–119.
- Rajae, O., & Miloudi, K. (2024). Enhancement of Human Capital: Pillar of Supply Chain Resilience. *2024 IEEE 15th International Colloquium on Logistics and Supply Chain Management (LOGISTIQUA)*, 1–6. IEEE. <https://doi.org/10.1109/LOGISTIQUA61063.2024.10571509>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed). Pearson.
- Saniuk, S., Caganova, D., & Saniuk, A. (2023). Knowledge and skills of industrial employees and managerial staff for the industry 4.0 implementation. *Mobile Networks and Applications*, *28*(1), 220–230. <https://doi.org/10.1007/s11036-021-01788-4>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian* (Edisi 6 Buku 1). Salemba Empat.
- Singagerda, F., Fauzan, A., & Desfiandi, A. (2022). The role of supply chain visibility, supply chain flexibility, supplier development on business performance of logistics companies. *Uncertain Supply Chain Management*, *10*(2), 463–470. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.12.005>
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, *63*(6), 1382–1389.

Syamil, A., Subawa, S., Budaya, I., Munizu, M., Darmayanti, N. L., Fahmi, M. A., ... Dulame, I. M. (2023). *Manajemen Rantai Pasok*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.