

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR: PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN SEKTOR PERUSAHAAN KARGO

Abdul Ghafar

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta,
Email : klik.abdul@gmail.com

Erni Pratiwi Perwitasari

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta,
Email Koresponding : ernie_pratiwi@yahoo.com

Primadi Candra Susanto

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta,
Email : primstrisakti@gmail.com

Siti Krisnawat

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta,
Email : sk5daun@gmail.com

Yosi Pahala

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta,
Email : yopahala@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini akan memberikan wawasan secara kualitatif dalam hasil artikel ini sehingga berharga bagi manajemen perusahaan kargo dan pemangku kepentingan lainnya untuk merancang dan melaksanakan strategi pengembangan karir yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif oleh peneliti, Peneliti mengumpulkan data primer untuk menjawab pertanyaan penelitian melalui tinjauan karya ilmiah, jurnal, buku, situs web, dan blog yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis pengembangan karir dalam sektor perusahaan kargo meliputi evaluasi terhadap pelatihan, pengembangan kompetensi, dan motivasi karyawan. Hal ini penting untuk memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan fokus pada strategi-strategi pengembangan karir yang efektif, perusahaan kargo dapat memperkuat posisinya dalam industri yang kompetitif.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi, Motivasi

Abstract

The purpose of this study will provide qualitative insight in the results of this article so that it is valuable for cargo company management and other stakeholders to design and implement effective and sustainable career development strategies. This study uses a qualitative research approach by researchers, researchers collect primary data to answer research questions through reviews of scientific papers, journals, books, websites, and blogs used in this study. Analysis of career development in the cargo company sector includes evaluation of training, competency development, and employee motivation. This is important to ensure the long-term growth of the company and improve employee performance. By focusing on effective career development strategies, the cargo company can strengthen its position in a competitive industry.

Keywords: Career Development, Training, Competence, Motivation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan kompleksitas pasar yang terus berkembang, sektor perusahaan kargo memiliki peran yang semakin penting dalam mendukung rantai pasok global. Untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memenuhi tuntutan pelanggan yang semakin tinggi, perusahaan kargo harus tidak hanya mengandalkan infrastruktur dan teknologi yang canggih, tetapi juga menginvestasikan dalam pengembangan karir karyawan mereka (Agustian et al., 2023).

Pengembangan karir bukan hanya tentang memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis kepada karyawan, tetapi juga tentang memahami kebutuhan individu dan memberdayakan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka (Rachmawati et al., 2023). Dalam kaitan ini, analisis pengembangan karir dalam sektor perusahaan kargo menjadi krusial untuk menentukan arah strategis dan keberlanjutan perusahaan. Sistem transportasi sangat berperan penting dalam pengiriman kargo yang efektif dan efisien (Yurjevna & Simarmata, 2018). Sektor perusahaan kargo di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir (Niar, 2022). Didukung oleh penelitian sebelumnya menyebutkan perdagangan internasional berkontribusi untuk meningkatkan frekuensi pengiriman kargo (Hidayat et al., 2019). Dalam mendukung perekonomian negara Perusahaan kargo mengutamakan keamanan dan kecepatan dalam pengiriman dan didukung dengan kompetensi sumber daya yang memadai (Ricardianto et al., 2022).

Hal ini didorong oleh meningkatnya aktivitas e-commerce dan perdagangan online. Pertumbuhan ini menciptakan peluang kerja baru, namun juga menghadirkan tantangan dalam pengembangan karir bagi karyawan (Basdekis et al., 2022). Pengembangan karir dalam sektor perusahaan kargo merupakan aspek penting dalam memastikan pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan (Wickramaratne, 2021). Ini melibatkan serangkaian strategi yang berfokus pada pelatihan, pengembangan kompetensi, dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Teixeira et al., 2022). Perusahaan kargo mulai mengidentifikasi kompetensi operasional untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan peningkatan keempatan promosi jabatan (Saribanon et al., 2019).

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di sektor perusahaan kargo, banyak perusahaan kargo belum memiliki program pelatihan yang terstruktur dan komprehensif untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Mariane et al., 2020). Seiring dengan hasil studi untuk menimbulkan fenomena ini dari (Yovana & Hidayati, 2023) kurangnya jenjang karir yang jelas dan peluang promosi yang terbatas membuat karyawan sulit untuk mencapai karir yang lebih tinggi. Kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan dapat menurunkan motivasi mereka untuk bekerja dan berkembang (Royani & Sudirman, 2023).

Masalah utama dalam pengembangan karir di sektor perusahaan kargo yang ada secara empiris saat ini Keterampilan yang dimiliki karyawan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang terus berkembang. Kurangnya peluang pengembangan karir dan rendahnya motivasi karyawan dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi. Budaya belajar dan pengembangan yang kurang kuat di perusahaan dapat menghambat pengembangan karir karyawan. Tujuan penelitian ini akan memberikan wawasan secara kualitatif dalam hasil artikel ini sehingga berharga bagi manajemen perusahaan kargo dan pemangku kepentingan lainnya untuk merancang dan melaksanakan strategi pengembangan karir yang efektif dan berkelanjutan.

B. Perumusan Masalah

Artikel ini kualitatif sehingga masalah – masalah yang ada merupakan bentuk penjabaran dari hasil penelitian yang berasal dari literatur-literatur dari berbagai jurnal yang berkaitan dengan topik dalam artikel ini. Masalah dalam artikel ini yang ditimbulkan untuk melihat hasil secara literatur ialah pengembangan karir di sektor perusahaan kargo yang ada secara empiris saat ini Keterampilan yang dimiliki karyawan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang terus berkembang.

Budaya belajar dan pengembangan yang kurang kuat di perusahaan dapat menghambat pengembangan karir karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya. Pengembangan karir juga dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka dan meningkatkan kinerja perusahaan (Santoso, 2014). Pengembangan karir dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, peran kunci bawahan, peluang untuk tumbuh, dan pengalaman kerja (Octavialim, 2014).

Pengembangan karir dalam perusahaan kargo dapat dibahas berdasarkan analisis yang tersedia dari literatur. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengembangan karir, serta faktor-faktor lain seperti kompensasi dan komunikasi, mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Yani et al., 2023).

Pelatihan

Pelatihan sebagai proses pembelajaran yang diharapkan dapat memperbaiki kemampuan karyawan dan memperluas ilmu dan keterampilan mereka dalam bidang pekerjaannya (Safitri, 2019). Pelatihan dalam konteks perusahaan kargo merupakan proses pembelajaran yang diharapkan dapat memperbaiki kemampuan karyawan dan memperluas ilmu dan keterampilan mereka dalam bidang pekerjaannya (Tanjong, 2015). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan memberikan pelatihan secara berkala (Saribanon & Roro, Raden Kurniawati, 2015).

Dalam meningkatkan keterikatan karyawan manajemen memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (Ricardianto et al., 2020)

Pelatihan dapat diberikan melalui berbagai cara, seperti training internal yang diorganisir oleh perusahaan kargo, training eksternal yang diorganisir oleh institusi pendidikan atau perusahaan lain, dan training online melalui platform e-learning. Studi juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ramdhan, 2023). Penelitian sebelumnya menyatakan pelaksanaan pelatihan menggunakan metode *training need analysis* untuk pemberian training sesuai kebutuhan karyawan (Susanto et al., 2024)

Kompetensi

Kompetensi menurut para ahli adalah kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan dalam bidang tertentu. Kompetensi dapat dibagi menjadi berbagai aspek, seperti berfikir kritis, komunikasi, pengorganisasian, dan pengelolaan (Yenita, 2022). Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan setiap tahunnya dilakukan validasi apakah masih sesuai bidang kerjanya (Rony, 2020). Dengan kesesuaian kompetensi dengan jabatan akan menghasilkan kinerja yang optimal (Limakrisna et al., 2016).

Kompetensi ini sangat penting dalam industri kargo karena karyawan harus memiliki kemampuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas kargo, pemahaman terhadap prosedur, standar, dan regulasi yang berlaku dalam industri kargo, pengembangan keterampilan komunikasi, pengorganisasian, dan pengelolaan, serta pembelajaran tentang perilaku profesional dan etika dalam konteks perusahaan kargo (Fadli et al., 2024). Dalam mendukung kegiatan bongkar muat dibutuhkan kompetensi seorang ahli kepabeanan (Susanto et al., 2020). Didukung oleh penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi berperan untuk proses kecepatan pengiriman barang (Widiyanto et al., 2023).

Motivasi

Motivasi sebagai berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Namun, untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut, diperlukan usaha yang maksimal (Putra & Adriansyah, 2022). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya. Indikator motivasi kerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Mijaya, 2022).

Motivasi dalam konteks perusahaan kargo merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya. Motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Wasiman, 2022). Strategi manajemen memformulasikan untuk peningkatan motivasi tujuannya untuk meningkatkan produktivitas (Susanto et al., 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif oleh peneliti. Metode kualitatif pada dasarnya merupakan teknik penelitian eksploratif yang digunakan untuk menyelidiki penyebab, sudut pandang, dan pendapat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pemilihan pendekatan penelitian kualitatif ini tepat. Pengumpulan data untuk penelitian ini akan dilakukan dari sumber-sumber primer dan sekunder. Peneliti mengumpulkan data primer untuk menjawab pertanyaan penelitian melalui tinjauan karya ilmiah, jurnal, buku, situs web, dan blog yang digunakan dalam penelitian ini.

Metode penelitian kualitatif yang melibatkan tinjauan pustaka melibatkan analisis berbagai sumber teks yang ada untuk memahami dan mengintegrasikan pengetahuan yang diperoleh tentang masalah penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tren, perdebatan, hipotesis, temuan, dan kesenjangan pengetahuan yang terkait dengan topik penelitian yang menarik yang sudah ada dalam literatur (Ali & Limakrisna, 2013).

No.	Penulis, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Topik Relevan	Hasil Penelitian
1.	(Anthony & Weide, 2015) Motivation and Career-Development Training Programs: Use of Regulatory Focus to Determine Program Effectiveness	Kuantitatif	Career-Development Training, Motivation	Kekhawatiran dari para peserta adalah bahwa program pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan semangat kerja di tempat kerja
2.	(Ratnasari & Sutjahjo, 2019) The Employee Performance: Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction	Kuantitatif	Employee Performance, Career Development, Work Motivation, Job Satisfaction	pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja

				memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
3.	(Regen et al., 2020) Employee development model and an assessment on the perspectives of work behavior, motivation, and performance	Kuantitatif	Employee Development, Assessment, Work Behavior, Motivation, Performance	perlunya perencanaan pengembangan pegawai dengan menyinkronkan dan mensinergikan kebijakan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat yang didukung oleh alokasi anggaran, dan penyusunan pedoman pendidikan dan pelatihan, standar kompetensi jabatan, pola karir, izin belajar/penugasan, penguatan pengawasan tim pekerja, dan pengembangan Sistem Aplikasi Kepegawaian yang komprehensif
4.	(Loyarte-López et al., 2020) Sustainable career development for R&D professionals: Applying a career development	Kuantitatif	Career Development	persyaratan karir meningkat sebesar 20%, dan kepuasan kerja, meskipun mengalami penurunan pada awalnya, meningkat secara signifikan dalam dua tahun terakhir, mencapai tingkat tertinggi dalam sejarah

	system in Basque country			survei kepuasan karyawan
5.	(Marpaung & Dirbawanto, 2023) The Influence of K3 (Occupational Health and Safety), Training and Career Development on the Performance of PTPN IV Kebun Gunung Bayu Employees	Kuantitaif	K3, Career Development, Performance	menganalisis pengaruh K3, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Hermastho, 2023) Employee Motivation Strategies To Improve Performance In The Sundanese Cultural Background Business Organization	Kuantitatif	Motivation, Performance	talent management as an intervening variable to examine how training and competency affect career advancement. The findings highlighted the significance of funding employee competency, training, development, and talent management in fostering career growth
7.	(Klementová et al., 2023) Changes in employee motivation for education in companies before and during the Covid-19 pandemic	Kuantitatif	Motivation, Education	Perusahaan besar memprioritaskan memotivasi karyawan mereka untuk terlibat dalam pendidikan lebih lanjut, dan terlepas dari ukuran perusahaan, mereka lebih suka menggunakan insentif non-moneter untuk mencapai hal ini, selaras dengan tren kontemporer.

9.	(Febriansyah et al., 2023)	Kuantitatif	Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Turnintention, Intrinsic Motivation	epemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pergantian, menyarankan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup. Meskipun motivasi intrinsik, saat diteliti secara independen, mungkin tidak secara langsung memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi, namun memiliki peran moderating yang penting dalam mempengaruhi perilaku di tempat kerja
	The Effect of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention with Intrinsic Motivation as a Mediating Variable A Study of Companies in the Trade and Services Sector			
10.	(Pahlevi et al., 2024)	Kuantitatif	Training, Competence, Career Development, Talent Management	Informasi yang diberikan sangat penting bagi organisasi, menekankan pentingnya berinvestasi dalam kompetensi karyawan, pelatihan, pengembangan, dan manajemen bakat untuk mempromosikan kemajuan karir. Penelitian ini memiliki implikasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor
	The Effect of Training and Competence on Career Development Through Talent Management as an Intervening Variable (Case Study of Cahya Kerja Company)			

yang mempengaruhi pengembangan karir dalam konteks PT. Cahya Kerja.

HASIL ANALISIS DATA

Dari tabel literatur di atas yang ditampilkan mengenai puluhan artikel yang mendukung topik dalam artikel ilmiah ini dalam hasil penelitiannya maka literatur di atas ditemukan secara kuantitatif dan kualitatif dalam penggunaan metode penelitiannya. Selain itu objek penelitian yang sesuai dengan topik dalam artikel ilmiah ini tidak semua mengenai perusahaan kargo, hanya saja variabel-variabel yang mencukupi keterwakilan dan sudah pernah ada yang meneliti dengan hasil.

Seperti hasil penelitian dari (Anthony & Weide, 2015) menyatakan Kekhawatiran dari para peserta adalah bahwa program pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan semangat kerja di tempat kerja. Dilanjutkan dengan studi dari (Ratnasari & Sutjahjo, 2019) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil studi dari (Regen et al., 2020) menyatakan perlunya perencanaan pengembangan pegawai dengan menyinkronkan dan mensinergikan kebijakan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat yang didukung oleh alokasi anggaran, dan penyusunan pedoman pendidikan dan pelatihan, standar kompetensi jabatan, pola karir, izin belajar/penugasan, penguatan pengawasan tim pekerja, dan pengembangan Sistem Aplikasi Kepegawaian yang komprehensif. Diikuti dengan hasil penelitian dari (Loyarte-López et al., 2020) secara kualitatif menyatakan persyaratan karir meningkat sebesar 20%, dan kepuasan kerja, meskipun mengalami penurunan pada awalnya, meningkat secara signifikan dalam dua tahun terakhir, mencapai tingkat tertinggi dalam sejarah survei kepuasan karyawan.

PEMBAHASAN

Dari penjabaran dalam tabel literatur yang ditemukan peneliti juga diambil hasil penelitian yang mewakili maka pembahasan dalam artikel ini berkaitan dengan topik dari pandangan peneliti yaitu analisis pengembangan karir dalam sektor perusahaan kargo meliputi evaluasi terhadap pelatihan, pengembangan kompetensi, dan motivasi karyawan. Hal ini penting untuk memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan fokus pada strategi-strategi

pengembangan karir yang efektif, perusahaan kargo dapat memperkuat posisinya dalam industri yang kompetitif.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan dalam artikel ilmiah ini Pengembangan karir karyawan di sektor perusahaan kargo adalah elemen kunci untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Fokus pada pelatihan, kompetensi, dan motivasi karyawan membawa dampak positif pada kinerja keseluruhan.

Untuk saran hasil penelitian ini bisa dilanjutkan oleh peneliti lain dan juga bisa menjadikan refrensi dengan topik, dan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Memecahkan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, Disertasi*. Universitas Terbuka.
- Anthony, P. J., & Weide, J. (2015). Motivation and Career-Development Training Programs: Use of Regulatory Focus to Determine Program Effectiveness. *Higher Learning Research Communications*, 5(2), 24–33.
- Basdekis, C., Christopoulos, A., Katsampoxakis, I., & Vlachou, A. (2022). FinTech's rapid growth and its effect on the banking sector. *Journal of Banking and Financial Technology*, 6(2), 159–176.
- Fadli, R., Seta, A. B., & Mulyani, S. R. (2024). Pelatihan Komunikasi Untuk Mengembangkan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Karyawan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pada CV. Kirana Kargo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*.
- Febriansyah, Savitri, A. D., Khairunnisa, E. V., & Andriyani. (2023). The Effect of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention with Intrinsic Motivation as a Mediating Variable A Study of Companies in the Trade and Services Sector. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*.
- Hermastho, B. (2023). Employee Motivation Strategies To Improve Performance In The Sundanese Cultural Background Business Organization. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*.
- Hidayat, R. D. R., Marina, S., Agusinta, L., Setyawati, A., & Rahmawati, A. (2019). The Development of Online Platform for Humanitarian Logistics. *Proceedings of the 9th International Conference on Operations and Supply Chain Management*, 1–8. https://journal.oscm-forum.org/journal/proceeding/show_all/oscm-2019-vietnam
- Klementová, I., Caha, Z., & Mrhálek, T. (2023). Changes in employee

- motivation for education in companies before and during the Covid-19 pandemic. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*, 13(3), 707–719.
- Loyarte-López, E., García-Olaizola, I., Posada, J., Azúa, I., & Flórez, J. (2020). Sustainable career development for R&D professionals: Applying a career development system in Basque country. *International Journal of Innovation Studies*, 4(2), 40–50. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2020.03.002>
- Mariane, I. M. I., Kusnadi, I. H., & Baihaqi, M. R. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Dahana (persero) subang. *The World of Business Administration Journal*.
- Marpaung, T. N., & Dirbawanto, N. D. (2023). The Influence of K3 (Occupational Health and Safety), Training and Career Development on the Performance of PTPN IV Kebun Gunung Bayu Employees. *Formosa Journal of Applied Sciences*.
- Mijaya, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Layanan Digital dan Pelatihan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Tenaga Fungsional Peneliti Dokumen Tingkat Ahli. *Management and Sustainable Development Journal*.
- Niar, H. (2022). The Impact of Decision Investment, Capital Structure and Growth on Profitability and Company Value in Manufacturing Sector of Firms in Indonesia. *International Journal of Accounting Finance in Asia Pasific*.
- Octavialim, S. (2014). *Identifikasi upaya-upaya pengembangan karir di pt bpr rudo indobank kantor pusat gajah mada semarang*.
- Pahlevi, A. R., Rianto, D., Rahadi, Annisa, S. P., & Salfarizi, D. (2024). The Effect of Training and Competence on Career Development Through Talent Management as an Intervening Variable (Case Study of Cahya Kerja Company). *International Journal of Scientific and Management Research*.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. F. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*.
- Rachmawati, M., Yochanan, E., Heriyanto, H., & Prastyo, Y. (2023). The Role of Talent Management In Stimulating Human Resources Career Development. *Devotion Journal of Community Service*.
- Ramdhan, M. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2019). The Employee Performance: Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction. 2019 *International Conference On Organizational Innovation (Icoi 2019)*, 583–589.
- Regen, R., Johannes, J., Edward, E., & Yacob, S. (2020). Employee

- development model and an assessment on the perspectives of work behavior, motivation, and performance. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 9, 59–69.
- Ricardianto, P., Agushinta, L., Sakti, R. F. J., & ... (2020). Employee Engagement: As a Mediator of the Ship Crew'S Work Effectiveness. *PalArch's Journal of Egypt*, 17(6), 7016–7042. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/1978%0Ahttps://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/1978/1954>
- Ricardianto, P., Ivan, S., Sihombing, S., Rahardjo, S., Abidin, Z., & Sita Anisah Sholihah, W. R. (2022). Synergy And Competency of Labor and Management in Handling Dangerous Goods With Game Theory Approach. *Academy of Strategic Management Journal*, 21.
- Rony, Z. T. (2020). Competency model of employee performance appraisal preparation in the company construction: A qualitative method. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Royani, R., & Sudirman, M. A. (2023). Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kcp Watansoppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Safitri, R. (2019). *Berfikir Kritis Menurut Para Ahli dan Penerapannya dalam Lingkup Keperawatan*.
- Santoso, S. (2014). *Analisis persepsi karyawan mengenai pengembangan karir pada pt. bpr mandiri artha abadi semarang*.
- Saribanon, E., Purba, O., & Agushinta, L. (2019). Efektifitas Pelaksanaan Logistik Halal. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik (JMBTL)*, 5(3), 319–330.
- Saribanon, E., & Roro, Raden Kurniawati, R. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Bermasalah Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 2(1), 129–149.
- Susanto, P. C., Ali, H., Sawitri, N. N., & Widyastuti, T. (2023). Strategic Management : Concept , Implementation , and Indicators of Success (Literature Review). *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 1–11.
- Susanto, P. C., Pahala, Y., & Saribanon, E. (2020). Kompetensi Ahli Kepabeanan pada Perusahaan Kargo International. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 7(2), 141. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v7i2.420>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Analysis Of Competency And Job Satisfaction On The Performance. *ICHES: International Conference on Humanity Education and Society*, 3(1).
- Tanjong, E. (2015). Proses Analisis Pekerjaan, Perekrutan, Seleksi, dan Pelatihan untuk Mendapatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas pada Perusahaan Jasa Pelayaran (Kasus pada PT. Salam Pacific Indonesia Lines). *Ágora*, 3, 134–139.
- Teixeira, T. B., Battistelle, R. A. G., Teixeira, A. A., Bonacina, C. Z., & Vitoreli, M. C. (2022). Sustainability in the Supply Chain: Analyzing the Role of the Focal Company and Training in the Implementation of SDGs. *Sustainability*.

- Wasiman. (2022). Pengaruh Kompetensi Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kargo Di Kota Batam. *Postgraduate Management Journal*.
- Wickramaratne, W. P. R. (2021). *Sustainability in Career Development: The Impact of Career Development Culture and Career Support of Senior Management on Career Satisfaction*.
- Widiyanto, P., Febrian, W. D., Firdiansyah, R., & Susanto, P. C. (2023). *Peningkatan Motivasi , Kepemimpinan , Kompetensi , Petugas Aviation Security Untuk Menciptakan Keamanan dan Pelayanan Prima Pada Bandar Udara Improving Motivation , Leadership , and Competence , Of Aviation Security Staff to Create Security and Excellent . 20(1), 19–33*.
- Yani, R. L., Isabella, A. A., & Yana, R. L. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*.
- Yenita, E. (2022). *Analisis Yuridis Pendekatan Komperatif Dalam Antropologi Hukum Menurut Para Ahli*.
- Yovana, I. F., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Logistik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*.
- Yurjevna, A. N., & Simarmata, J. (2018). Strategy Of Sustainable Development Of City Transport Systems. *Grostlog Global Research on Sustainable Transport & Logistics, 25–35*.