

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG PRODUKTIVITAS INDUSTRI: *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Windy Wijayanti¹, Ronny Allan Nababan², Yunifa Ririarti Nur³

^{1,2}Akademi Teknik Deli Serdang, ³Universitas Panca Budi

Email: windywijayanti1996@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) are one of the main elements that greatly influence the success of organizations in enhancing productivity in the industrial sector amidst global competition and rapid technological advancement. This research aims to find effective human resource development strategies to encourage the improvement of industrial productivity. The methodology used is a literature review that includes the analysis of various research articles, books, and relevant publications on HR development and productivity in the industry. The analysis process is conducted systematically to identify various strategies that have been implemented in different industrial sectors and their impact on productivity improvement. The study results show that successful human resource development strategies include enhancing competencies thru education and training, skill development supported by digital technology, the implementation of performance management systems, leadership capability development, increased employee engagement, and the establishment of a work culture that encourages innovation and continuous learning. On the other hand, the utilization of digital technology in HR development can enhance work efficiency, performance quality, and the company's competitiveness. The comprehensive implementation of these strategies not only affects the increase in individual and organizational productivity but also strengthens the industry's drive to face changes in the business environment. Therefore, companies need to design responsive human resource development strategies, focusing on competency enhancement and aligning with industry needs in the era of digital transformation.

Keywords: Human resources, HR development, industrial productivity, HR strategy, digital transformation.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang sangat mempengaruhi kesuksesan organisasi dalam meningkatkan produktivitas sektor industri di Tengah persaingan global dan kemajuan teknologi yang cepat. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi pengembangan SDM yang efektif guna mendorong peningkatan produktivitas industri. Metodologi yang dipakai adalah refleksi literatur yang mencakup analisis berbagai artikel penelitian, buku, dan publikasi yang relevan tentang pengembangan SDM dan produktivitas di industri. Proses analisis dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi beragam strategi yang telah diterapkan di berbagai sektor industri serta dampaknya terhadap peningkatan produktivitas. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang sukses meliputi peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan keterampilan yang didukung teknologi digital, penerapan sistem manajemen kinerja, pengembangan kapabilitas kepemimpinan, peningkatan keterlibatan karyawan, serta pembentukan

budaya kerja yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi digital dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas kinerja, dan daya saing perusahaan. Penerapan strategi tersebut secara komprehensif tidak hanya mempengaruhi peningkatan produktivitas individu dan organisasi, tetapi juga memperkuat dorongan industri untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi pengembangan SDM yang tanggap, fokus pada peningkatan kompetensi, dan selaras dengan kebutuhan industri di era transformasi digital.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pengembangan SDM, Produktivitas Industri, Strategi SDM, Transformasi Digital, *Systematic Literature Review*

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital bukan lagi pilihan, melainkan keniscayaan bagi perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang di tengah disrupsi industri yang kian cepat [1]. Dalam era revolusi industri 4.0, di mana pemanfaatan teknologi informasi sedang meningkat, kompetisi antar bisnis meningkat. Untuk mempersiapkan SDM yang kompeten dalam menghadapi era digital dan industri 4.0 tidak hanya keterampilan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga soft skills yang mendukung kemampuan beradaptasi dan bekerja dalam tim [2]. Hal ini menyebabkan perubahan kondisi di berbagai bidang, sehingga banyak perusahaan memutuskan untuk berubah dari yang sebelumnya bersifat tradisional menjadi lebih modern, khususnya dalam penerapan teknologi informasi [3]. Kebutuhan akan inovasi, adaptasi terhadap perubahan teknologi, serta meningkatnya kompleksitas pekerjaan membuat organisasi mencari metode pengelolaan SDM yang lebih relevan dan efisien [4]. Manajemen SDM berbasis kompetensi menawarkan pendekatan yang berfokus pada pencocokan kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi [5].

Perusahaan yang memiliki sistem kinerja yang baik dan sumber daya manusia yang baik akan berhasil dan produktif [6]. Pendidikan dan pelatihan yang didanai oleh pemberi kerja, termasuk bantuan biaya kuliah dan program pengembangan terstruktur, telah menjadi praktik sumber daya manusia yang kian penting seiring upaya organisasi dalam mengatasi kelangkaan keterampilan dan mempertahankan daya saing di lingkungan ekonomi yang dinamis [7]. Pelatihan (*training*) merupakan pembelajaran dimana karyawan mendapatkan informasi, kemampuan, pengalaman yang dibutuhkan perusahaan secara kompeten [8]. Seorang karyawan harus memiliki kemauan yang kuat sekaligus kemampuan yang mumpuni untuk melaksanakan suatu tugas secara efektif. Namun, guna mencapai tingkat keberhasilan yang optimal, diperlukan adanya target-target terdefinisi yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap pekerja memahami sasaran yang ingin dicapai serta bagaimana kontribusi mereka dapat membantu mewujudkannya [9]. Pelatihan dapat dipahami sebagai suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk membekali karyawan baik yang baru bergabung maupun yang telah berpengalaman dengan keterampilan dasar yang diperlukan agar mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal dan produktif [10].

Modal Manusia (*human capital*) adalah kumpulan luas pengetahuan, keterampilan,

kemampuan, pengalaman, dan kualitas inheren lainnya yang diperoleh individu, yang secara keseluruhan digunakan untuk meningkatkan kinerja ekonomi, mendorong penciptaan ide-ide baru, dan memajukan kesuksesan berbagai Perusahaan [11]. kepemimpinan kini tidak hanya dinilai berdasarkan metrik output jangka pendek, melainkan juga dari kemampuannya dalam membangun modal manusia dan mengubahnya menjadi kinerja. Penelitian juga telah bergeser dari sekadar mempertanyakan apakah kepemimpinan itu penting, menjadi mencari tahu perilaku kepemimpinan mana yang paling berpengaruh, melalui mekanisme apa, dan dalam kondisi seperti apa [12]. Ada lima komponen dalam menciptakan nilai dalam modal manusia atau sumber daya manusia di sebuah perusahaan, termasuk kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi, dan efektivitas kelompok kerja [13].

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan [14]. Berbagai pendekatan dan metode telah dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, dan efektivitasnya sering kali bergantung pada konteks industri dan karakteristik individu karyawan [15].

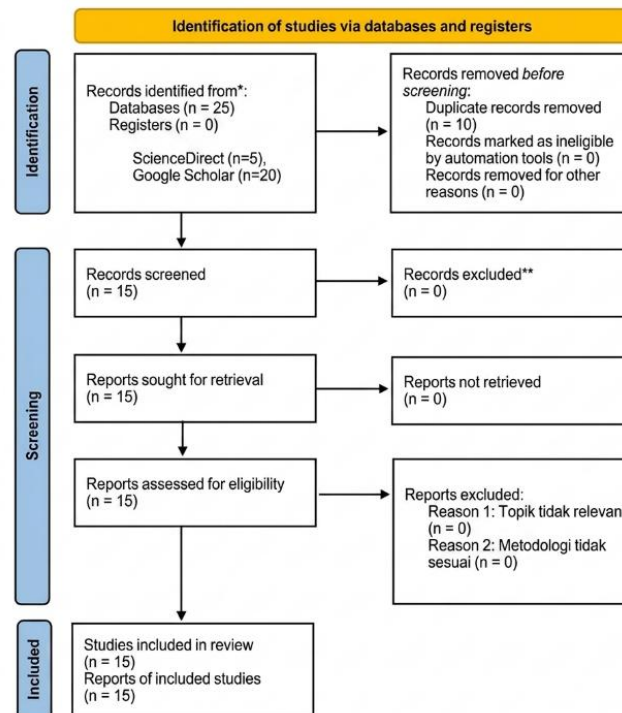
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mensintesis, dan mensintesis hasil penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung produktivitas industri. Pendekatan SLR dipilih karena mampu memberikan sintesis yang komprehensif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan terhadap berbagai hasil penelitian yang telah dipublikasikan.

Pada tahap awal yaitu Identifikasi (*Identification*), pencarian literatur dilakukan melalui dua basis data (*databases*), yakni ScienceDirect dan Google Scholar. Berdasarkan strategi pencarian tersebut, ditemukan total 25 catatan (*records*), dengan rincian 5 artikel bersumber dari ScienceDirect dan 20 artikel dari Google Scholar, sementara tidak ada catatan yang ditemukan melalui registri. Sebelum melangkah ke tahap penyaringan, sebanyak 10 artikel dikeluarkan karena terdeteksi sebagai dokumen duplikat (*duplicate records removed*), sehingga menyisakan 15 artikel unik. Tidak terdapat artikel yang dieliminasi oleh alat otomatisasi ataupun alasan lainnya pada fase pra-penyaringan ini. Selanjutnya, pada tahap Penyaringan (*Screening*), seluruh artikel yang tersisa 15 ditinjau berdasarkan kesesuaian judul dan abstrak terhadap topik strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas industri. Pada penyaringan awal ini, tidak ada artikel yang dieksklusi, sehingga seluruh 15 artikel diupayakan untuk diunduh secara penuh (*reports sought for retrieval*). Seluruh laporan tersebut berhasil didapatkan secara utuh tanpa ada kendala akses.

Pada evaluasi kelayakan mendalam (*reports assessed for eligibility*), ke-15 artikel teks lengkap tersebut diperiksa secara komprehensif berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Berdasarkan penilaian tersebut, tidak ada artikel yang dieksklusi baik karena alasan topik tidak relevan (Reason 1 = 0) maupun metodologi yang tidak sesuai (Reason 2 = 0). Melalui seluruh rangkaian seleksi yang ketat ini, sebanyak 15 artikel dinyatakan lolos dan Disertakan (*Included*) sepenuhnya untuk dianalisis lebih

lanjut dalam studi literatur ini.



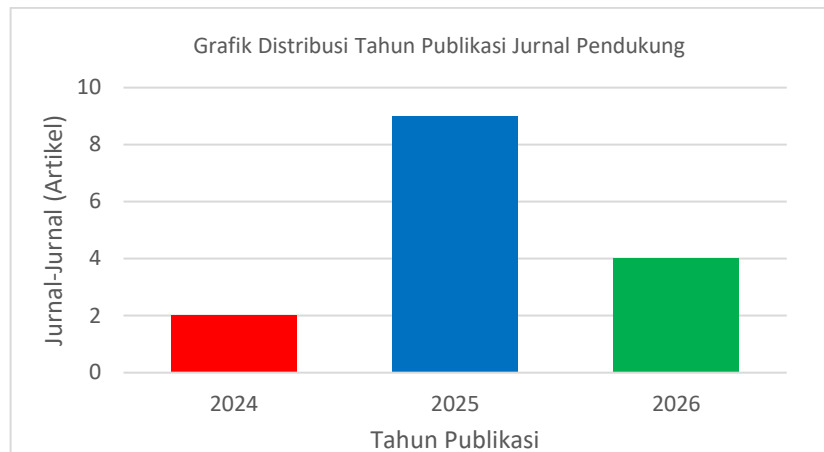
Gambar 1. Diagram alir PRISMA Proses Seleksi Literatur

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Di era modern, pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi terbatas pada pelatihan konvensional; sekarang mencakup elemen digital, kompetensi adaptif, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Analisis sistematis terhadap sepuluh jurnal referensi utama (koleksi literatur tahun 2024-2026) menunjukkan korelasi linier yang signifikan antara strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan peningkatan produktivitas dan kinerja industri.

Pada tahun 2024, dua artikel penting akan meletakkan dasar tentang bagaimana kompetensi kerja berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada tahun 2025, tren ini mengalami penyiaran besar, dengan sembilan artikel ilmiah diterbitkan. Digitalisasi, kesiapan vokasi industri, dan transformasi UMKM pasca-pandemi menuju teknologi digital mendorong dimulainya penelitian ini pada tahun 2025. Selain itu, tren penelitian ini akan terus berlanjut hingga tahun 2026 dengan penemuan empat artikel baru yang fokus pada analisis investasi pendidikan jangka panjang oleh korporasi (perusahaan yang membiayai pendidikan), retensi talenta, dan penelitian bibliometrik tentang modal manusia (*human capital*).

Berikut adalah ringkasan karakteristik tahun publikasi dari literatur pendukung yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. Distribusi Tahun Publikasi Jurnal Pendukung Penelitian

Gambar 2 menunjukkan bahwa literatur pendukung dalam penelitian ini didominasi oleh publikasi mutakhir, yaitu sebanyak 5 jurnal dari tahun 2025 dan 4 jurnal dari tahun 2026, serta 1 jurnal dari tahun 2024. Hal ini menjamin bahwa landasan teori dan analisis empiris yang digunakan sangat relevan dengan dinamika industri terbaru, termasuk transisi menuju digitalisasi dan Era Industri 5.0.

Secara lebih rinci, pemetaan fokus strategi pengembangan SDM beserta dampaknya terhadap produktivitas industri dirangkum dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Sintesis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Dampak Terhadap Produktivitas / Kinerja

No	Fokus Strategi SDM	Dampak Terhadap Produktivitas / Kinerja	Jurnal
1	Pelatihan Kerja Teknis & Organisasional	Meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas berkelanjutan, kepuasan kerja, mengurangi <i>skill gap</i> , serta meningkatkan motivasi dan retensi karyawan.	[3] [5] [7] [8] [9] [10]
2	Kompetensi Digital & Adaptabilitas	Mendorong inovasi terobosan, kesiapan menghadapi Industri 5.0, meningkatkan kapabilitas digital organisasi, serta memperkuat daya saing strategis	[1] [2] [6] [13]
3	Motivasi & Disiplin Kerja	Meningkatkan output kerja secara simultan, efisiensi operasional, kepuasan kerja, komitmen karyawan, serta produktivitas kerja nyata di lapangan.	[4] [9] [14]
4	Kepemimpinan Transformasional & Modal Manusia (<i>Human Capital</i>)	Membentuk resiliensi organisasi, efisiensi investasi, transfer pengetahuan, serta mengoptimalkan kinerja perusahaan secara menyeluruh (<i>firm performance</i>).	[11] [12] [15]

3.1. Pelatihan Kerja Teknis dan Organisasional dalam Peningkatan Kinerja

Pelatihan kerja merupakan instrumen fundamental yang secara konsisten terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional organisasi secara berkelanjutan. Implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang terstruktur berperan krusial dalam menyelaraskan kemampuan individu dengan visi jangka panjang perusahaan [10]. Melalui program pelatihan dan pengembangan yang terarah, perusahaan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, melainkan juga membangun produktivitas karyawan yang adaptif dan berkelanjutan guna menghadapi dinamika pasar [8]. Di sektor industri teknologi, investasi pada pengembangan modal manusia (*human capital*) lewat skema pelatihan intensif secara nyata berkontribusi terhadap lompatan efisiensi kerja [5].

Lebih lanjut, dampak positif dari pelatihan ini tidak terbatas pada aspek operasional semata, melainkan menyentuh dimensi psikologis dan kesejahteraan psikis pekerja di lingkungan internal. Program pelatihan kerja terpadu, motivasi, serta penegakan disiplin yang baik ditemukan memiliki pengaruh dominan dalam menaikkan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai di instansi ketenagakerjaan [9]. Ketika korporasi bersedia mengalokasikan anggaran khusus untuk mendanai pendidikan tinggi serta pelatihan lanjutan bagi karyawannya, kebijakan ini secara simultan mendorong retensi (loyalitas) pekerja, motivasi internal, hingga output produktivitas akhir [7]. Pada akhirnya, akumulasi dari strategi pengembangan kompetensi ini menjadi pilar utama dalam mendorong produktivitas karyawan secara menyeluruh di era kompetisi global, khususnya di lingkungan industri kuliner maupun manufaktur [3].

3.2. Akselerasi Kompetensi Digital dan Adaptabilitas Menuju Industri 5.0

Menghadapi pergeseran paradigma global, transformasi kapabilitas digital menjadi sebuah keharusan strategis demi mempertahankan daya saing operasional organisasi. Manajemen sumber daya manusia strategis memegang peran kunci dalam memetakan serta mengeksekusi cetak biru peningkatan kompetensi digital karyawan agar relevan dengan tuntutan zaman [1]. Penguasaan teknologi baru ini sangat mendesak karena integrasi pendidikan teknologi di dalam organisasi berfungsi sebagai fondasi utama dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap pakai di era modern sebagaimana dijelaskan oleh [2].

Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif jangka panjang organisasi, diperlukan pengembangan strategi modal manusia (*human capital*) yang fokus pada literasi digital mutlak dalam lanskap persaingan yang semakin ketat karena digitalisasi kerja [13]. Kebutuhan untuk adaptasi meningkat seiring transisi menuju Era Industri 5.0. Era ini menghadapi tantangan restrukturisasi peran kerja, namun juga menawarkan peluang besar untuk pengembangan bakat karyawan yang berbasis pada sinergi teknologi dan humanisme, menurut Anggraini dkk. (2025) [6].

3.3. Optimalisasi Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Stimulus Produktivitas

Peningkatan kapasitas kemampuan karyawan secara teknis tidak akan mencapai hasil optimal tanpa didukung oleh dorongan moralitas kerja serta kedisiplinan yang konsisten di internal perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi yang dijalankan secara profesional terbukti mempercepat peningkatan produktivitas riil di lapangan operasional [4]. Kombinasi antara kompetensi kerja yang mumpuni disertai motivasi yang kuat terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan output produktivitas harian pegawai di perusahaan daerah seperti PDAM

sebagaimana dibuktikan secara empiris [14]. Selain itu, aspek motivasi dan kedisiplinan yang tumbuh dari ekosistem pelatihan yang sehat tidak hanya memicu kinerja fisik, tetapi juga memperkuat kepuasan batin karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab profesional mereka [9].

3.4. Kepemimpinan Transformasional dan Penguatan Modal Manusia (*Human Capital*)

Di tingkat makro organisasi, efektivitas seluruh strategi pengembangan SDM sangat bergantung pada arah kebijakan yang diambil oleh para pemimpin puncak perusahaan. Peran kepemimpinan (*leadership*) sangat krusial dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan modal manusia sekaligus menggerakkan performa organisasi secara kolektif [12]. Peningkatan kompetensi individual yang dimiliki karyawan secara agregat akan langsung berdampak positif pada perbaikan kinerja organisasi secara utuh dan terukur [15]. Oleh karena itu, penguatan *human capital* melalui investasi pendidikan, kesehatan, dan keahlian harus dipandang sebagai aset strategis utama karena memiliki korelasi empiris dan teoritis yang sangat kuat terhadap pertumbuhan performa jangka panjang perusahaan (*firm performance*) [11].

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan dan mengklasifikasikan empat strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) utama, dan menemukan bahwa manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan strategi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja industri di tengah arus transformasi digital. Hasil analisis sistematis yang dilakukan menggunakan metode *Review Literature Systematic* (SLR) terhadap 15 artikel ilmiah yang dipilih. Studi ini membuktikan secara empiris bahwa pendekatan pengembangan SDM yang modern tidak lagi bisa mengandalkan metode pelatihan konvensional semata, melainkan harus dilaksanakan secara komprehensif, responsif, dan terintegrasi. Keberhasilan tata kelola modal manusia (*human capital*) dalam ekosistem industri saat ini dibentuk oleh sinergi kuat antara empat pilar strategi utama, yaitu pelaksanaan pelatihan kerja teknis dan organisasional yang terstruktur, akselerasi kompetensi digital serta kemampuan adaptasi karyawan, optimalisasi motivasi dan kedisiplinan kerja di lapangan, hingga penerapan kepemimpinan transformasional yang mampu membangun iklim kerja inklusif.

Secara operasional, investasi korporasi pada program pendidikan, bantuan biaya kuliah, dan pelatihan intensif terbukti secara linier mampu mengikis kesenjangan keterampilan (*skill gap*), mendongkrak efisiensi, serta mengamankan tingkat retensi talenta terbaik di dalam perusahaan. Di sisi lain, seiring dengan transisi global menuju Era Industri 4.0 dan Industri 5.0, penguasaan literasi digital dan kesiapan teknologi menjadi pilar yang tidak dapat ditawar demi melahirkan tenaga kerja yang siap pakai, inovatif, dan memiliki fleksibilitas tinggi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Pengaruh positif dari seluruh program pengembangan kompetensi ini pun akan berlipat ganda secara signifikan apabila didukung oleh penegakan disiplin yang adil, pemberian stimulus motivasi yang tepat, serta kehadiran sosok pemimpin yang fokus pada penciptaan nilai jangka panjang organisasi. Pada akhirnya, implementasi strategi pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dan selaras dengan kebutuhan era transformasi digital tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas individual karyawan secara psikologis dan fisik, tetapi juga secara agregat mampu memperkuat resiliensi operasional, meningkatkan kualitas kinerja, serta mengoptimalkan performa

finansial dan daya saing perusahaan secara menyeluruh di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. H. Manurung and N. M. Machdar, "Strategi Peningkatan Kompetensi Digital Karyawan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik," vol. 1, no. 2, pp. 41–54, 2025.
- [2] I. S. W. Hilmy Razan, Moch Rizki, "Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial Peran Pendidikan Teknologi Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia," vol. 5, pp. 137–148, 2025.
- [3] T. G. F. T. Refsi Meilawati, Dede Iyan Supriatna, Gregoria Eva Dita Kristina Sirait, "Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Implementation Of Human Resource Development Strategies In Increasing Employee Productivity At PT . Rezeki Berkah Selalu (Soto H . Mamat) In The Era Of Industrial Revolution 4 . 0 Keywords : Strategy Human Resour," pp. 433–443, 2025.
- [4] A. Wahyudi, A. P. Yudistira, N. Afandi, and A. S. Y. D. Santoso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Produktivitas," *J. Ilm. Ekon. Dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 492–500, 2025, [Online]. Available: <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/3898>
- [5] M. R. GHOSH and D. B. JOHN, "Human Capital Development through Training and Its Effect on Productivity : Insights from the Technology Industry," no. February, pp. 156–163, 2026.
- [6] J. Anggraini, N. K. Oktadinna, and M. Martini, "Transformasi Sumber Daya Manusia dalam Era Industri 5.0: Tantangan dan Peluang Pengembangan Karyawan," *J. Business, Financ. Econ.*, vol. 6, no. 1, pp. 252–266, 2025, [Online]. Available: <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe/article/view/6719>
- [7] A. M. Almashyakhi, "What Are the Impacts of Companies Paying for Employees' Education and Training on Employee Retention, Motivation, and Productivity?," *Merits*, vol. 6, no. 1, p. 3, 2026, doi: 10.3390/merits6010003.
- [8] R. R. Ilahi and T. Lestari, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkelanjutan Pada PT Prabu Mitra Teknik," *J. Manaj. Ekon. dan Akunt.*, vol. 1, no. 4, pp. 384–392, 2025, doi: 10.63921/jmaeka.v1i4.186.
- [9] N. K. Napitupulu, E. Sindamaeysa, B. Ginting, R. R. Gea, and H. Novita, "Economics and Digital Business Review The Effect Of Job Training, Motivation , And Discipline On Employee Job Satisfaction At The Medan City Manpower," vol. 7, no. 2, pp. 120–135, 2026.
- [10] C. L. Indah, R. Alfarizy, and S. I. Wahjono, "JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan," *J. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Sos.*, vol. 5, pp. 130–136, 2025.
- [11] N. Shinde, M. O., & Singh, "Human Capital and Firm Performance: A Bibliometric Review of Empirical and Theoretical Contributions," *J. Interdiscip. Multidiscip. Res.*, vol. 11, no. 2, pp. 6062–6081, 2025, doi: 10.5281/ZENODO.15501545.
- [12] H. Sarun, "The Role of Leadership in Enhancing Organizational Performance and Human Capital Development," vol. 3, pp. 15–22, 2026.
- [13] R. M. S. Putri, "Human Capital Strategies in the Face of Digitalization: A Review of the Literature to Improve Organizational Competitiveness," *Eduvest - J.*

- Univers. Stud.*, vol. 5, no. 5, pp. 5267–5282, 2025, doi: 10.59188/eduvest.v5i5.50008.
- [14] S. Nasution, S., Hidayati, “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo Zoel,” *As-Syirkah Islam. Econ. Financ. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 522–530, 2024, doi: 10.56672/assyirkah.v4i1.383.
- [15] L. A. Kamaluddin and S. Suwardin, “Economics and Digital Business Review Dampak Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi :,” vol. 5, no. 2, pp. 799–810, 2024.