

Human Resource Development and Career: Analisa Pengaruh Reward System pada Motivasi dan Disiplin Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Resty Agustin, Sopiah, Arief Noviarakhman Zagladi

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang
resty.agustin.2404138@students.um.ac.id, sopiah.fe@um.ac.id,
ariefzagladi.fe@um.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the reward system on the motivation and discipline of human resource (HR) performance, as well as its impact on human resource development (HRD) and careers. The method used in this research is a systematic literature review, by collecting ten studies obtained from the Google Scholar and Scopus databases. The analysis results show that a well-designed reward system has an important role in supporting HRD and career development. A reward system that is flexible, achievement-based and responsive to changes in organizational conditions has been proven to strengthen employee motivation and discipline, which in turn improves their performance. In addition, implementing a reward system that rewards innovation, digital skills and knowledge and encourages career renewal has been proven to have a positive impact on the overall competitiveness of the organization. These findings provide insights for organizations in designing and implementing effective reward systems to support sustainable HR and career development.

Keywords: Human Resources Development, Employee Career, Rewards

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan (*reward system*) terhadap motivasi dan disiplin kinerja sumber daya manusia (SDM), serta dampaknya terhadap pengembangan sumber daya manusia (HRD) dan karier. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *systematic literature review*, dengan mengumpulkan sepuluh penelitian yang diperoleh dari *database* Google Scholar dan Scopus. Hasil analisis menunjukkan bahwa *reward system* yang dirancang dengan baik memiliki peran penting dalam mendukung HRD dan pengembangan karier. *Reward system* yang fleksibel, berbasis prestasi, dan responsif terhadap perubahan kondisi organisasi terbukti dapat memperkuat motivasi serta disiplin karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, implementasi *reward system* yang mengapresiasi inovasi, keterampilan digital, dan pengetahuan serta mendorong pembaruan karier terbukti berdampak positif terhadap daya saing organisasi secara keseluruhan. Temuan ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang dan menerapkan sistem penghargaan yang efektif untuk mendukung pengembangan SDM dan karier yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Karier Karyawan, *Reward*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran vital dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Damayanti, dkk, 2024). SDM yang berkualitas merupakan kunci bagi organisasi dalam meraih keberhasilan, karena mereka tidak hanya berkontribusi dalam produktivitas dan kinerja, tetapi juga berperan dalam perencanaan serta pelaksanaan kebijakan pembangunan organisasi (Pratiwi, 2024; Sabri, 2024). Dengan demikian, kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan pembangunan dalam organisasi, baik melalui kontribusi langsung dalam produktivitas kerja maupun dalam peran strategisnya.

Selain berfungsi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, SDM yang berkualitas juga memiliki pengaruh besar terhadap pengembangan karier individu. Pengembangan karier adalah suatu proses yang memungkinkan individu untuk meningkatkan kompetensi kerja demi mencapai tujuan karier yang diinginkan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi (Indriswari, 2024; Vinetha, 2023). Individu yang aktif mengembangkan potensinya tidak hanya memperkuat kemampuan diri, tetapi juga memperkuat komitmen karier yang bermanfaat bagi organisasi.

Pengembangan karier yang baik sering kali berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen serta produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, sementara kurangnya peluang pengembangan karier dapat berpotensi menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat *turnover*, serta menurunkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendukung pengembangan karier yang terencana guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh sistem penghargaan (*reward system*) terhadap motivasi dan disiplin kinerja SDM dalam konteks pengembangan karier. Melalui pendekatan *systematic literature review*, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai temuan yang relevan tentang peran *reward system* dalam mendukung pengembangan karier, motivasi, serta disiplin kinerja SDM. Diharapkan, hasil kajian ini dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang kebijakan *reward system* yang efektif, yang tidak hanya memperkuat motivasi dan disiplin karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi serta perkembangan karier individu secara berkelanjutan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Purwanto, dkk (2024), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan SDM yang mencakup

perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, serta pengembangan organisasi. Sementara itu, Sukardi (2024) menjelaskan bahwa MSDM merupakan bidang yang mempelajari peran serta hubungan antara individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Fokus utama MSDM adalah pada tenaga kerja atau karyawan sebagai unsur penting dalam organisasi tersebut. MSDM bertujuan untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Secara keseluruhan, MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses yang terstruktur dalam organisasi serta sebagai kebijakan yang diterapkan untuk memastikan tercapainya keberhasilan dalam pengelolaan SDM.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat Purwanto, dkk (2024) dan Sukardi (2024), dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah disiplin yang mengelola tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan. MSDM melibatkan berbagai aspek penting, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi. Tujuan utama dari MSDM adalah menciptakan hubungan yang efisien dan efektif antara tenaga kerja dan organisasi untuk mencapai tujuan yang menguntungkan bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Secara keseluruhan, MSDM dapat dilihat sebagai suatu proses yang terstruktur dan kebijakan yang diterapkan untuk menjamin keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kemajuan perusahaan, terutama di sektor industri dan di tengah era globalisasi yang semakin kompleks. Mengingat persaingan yang semakin ketat, peran SDM menjadi kunci utama dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut (Manurung, 2024). Sebagaimana disampaikan oleh Alfianti (2024), tujuan pengembangan SDM adalah untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Pendidikan dianggap sebagai investasi penting dalam SDM, yang memastikan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Investasi yang efektif dalam SDM berfokus pada pemenuhan kebutuhan mental dan spiritual karyawan, khususnya melalui pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam menghadapi tantangan bisnis yang cepat berubah.

Dengan demikian, pengembangan SDM harus menjadi prioritas utama dalam organisasi. Pelatihan yang terstruktur dan sistematis akan membantu karyawan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan SDM yang efektif akan memperkuat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan menjamin kelangsungan serta pertumbuhannya di masa depan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat dipahami sebagai peran yang dimainkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) untuk membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan karir mereka di masa depan, yang pada gilirannya mendukung perkembangan baik individu maupun perusahaan secara keseluruhan (Priyono, 2024). Menurut Jannah (2024), pengembangan karir adalah suatu proses di mana setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan memiliki harapan sebagai imbalan atas kontribusi atau prestasi yang telah diberikan. Salah satu harapan utama tersebut adalah untuk memperoleh posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dibandingkan dengan posisi sebelumnya.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses yang melibatkan peran penting SDM dalam mendukung karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka. Proses ini tidak hanya membantu perkembangan individu, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan perusahaan secara maksimal. Pengembangan karir sangat terkait dengan harapan karyawan untuk mendapatkan penghargaan atas kontribusi mereka, seperti memperoleh posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan *systematic literature review* (SLR), yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menganalisis literatur terkait perkembangan sumber daya manusia (SDM) dan karier. Proses pencarian literatur dilakukan melalui beberapa *database* akademik terkemuka seperti Google Scholar dan Scopus. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup kombinasi istilah seperti Human Resource Development, *Career Development*, *Employee Career*, HRM, *Talent Management*, dan *Career Path*. Artikel yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan abstrak dan judul, sebelum dilakukan evaluasi penuh untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Penelusuran ini menghasilkan sekumpulan artikel yang relevan, yang akan dianalisis lebih lanjut dalam tahap sintesis data. Setelah literatur yang relevan teridentifikasi, analisis dilakukan dengan mengategorikan temuan-temuan utama dari berbagai studi yang ada. Fokus utama dalam analisis ini adalah untuk mengidentifikasi tren, tantangan, serta praktik terbaik dalam pengembangan SDM dan pengelolaan karier di organisasi. Data yang diperoleh kemudian disusun dalam tema-tema yang mencakup aspek teoritis dan praktis dalam bidang ini. Melalui pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara pengembangan SDM dan jalur karier, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi dan individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Kajian Literatur

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan
1	Dirani, dkk (2020)	<i>Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic</i>	Dirani, et al. (2020) menyoroti pentingnya peran kepemimpinan dan HRD dalam mengelola organisasi di masa krisis seperti pandemi COVID-19. Dalam konteks <i>reward system</i> , peran pemimpin dalam memberikan penghargaan dan pengakuan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kesiapan SDM menghadapi krisis. <i>Reward system</i> yang diterapkan secara responsif di masa krisis dapat meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan dalam menghadapi ketidakpastian.
2	Banmairuoy (2022)	<i>The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through</i>	Banmairuoy (2022) menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan kepemimpinan yang berfokus pada

		<i>organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries.</i>	pengetahuan mendorong keunggulan kompetitif melalui inovasi. <i>Reward system</i> yang memberi penghargaan pada upaya inovatif karyawan dapat meningkatkan motivasi untuk terus mengembangkan keterampilan dan beradaptasi dengan perubahan teknologi, memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan.
3	Ruparel (2023)	<i>Systematic literature review of professional social media platforms: Development of a behavior adoption career development framework</i>	Ruparell (2023) mengkaji pengaruh media sosial profesional terhadap perkembangan karier, di mana platform ini memfasilitasi peluang untuk menunjukkan kompetensi individu. <i>Reward system</i> berbasis kinerja yang diakui secara publik di platform profesional dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan

			proaktif dalam mengembangkan karier mereka, serta meningkatkan daya tarik mereka di pasar kerja.
4	Lis, et. al (2022)	<i>The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh.</i>	Penelitian Lis, et al. (2022) di Aceh menunjukkan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif pada motivasi dan kinerja. <i>Reward system</i> yang mendukung pencapaian karier dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat motivasi dan disiplin kinerja karyawan, serta menciptakan iklim kerja yang lebih berorientasi pada hasil.
5	Akkermans, et al (2021)	<i>The role of career shocks in contemporary career development: key challenges and ways forward</i>	Akkermans, et al. (2021) menyatakan bahwa kejutan dalam karier memiliki dampak signifikan pada perkembangan karier individu. <i>Reward system</i> yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan karier

			ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen SDM untuk mempertahankan disiplin dan kinerja mereka meskipun menghadapi perubahan tak terduga.
6	Setyawati, et al (2021)	<i>Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance</i>	Penelitian Setyawati, et al. (2021) menekankan bahwa motivasi, promosi, dan pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sistem penghargaan yang menghargai upaya dan prestasi karyawan dalam pengembangan karier serta memberikan kesempatan promosi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan produktif, sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan.
7	J. Duller (2023)	<i>Career development in management accounting: empirical evidence</i>	J. Duller (2023) menemukan bahwa karier dalam akuntansi manajemen kini

			lebih dinamis dan fleksibel. Sistem penghargaan yang menyesuaikan dengan perubahan ini dapat mendukung karyawan dalam mengeksplorasi peran baru dan mempertahankan motivasi serta disiplin mereka dalam menghadapi berbagai tugas di berbagai departemen.
8	Nguyen. Th (2024)	<i>Cooperation Between Universities and Businesses in Developing Human Resources to Participate in the Digital Economy</i>	Nguyen, Th (2024) menyoroti pentingnya kerja sama antara universitas dan bisnis untuk memenuhi kebutuhan SDM dalam ekonomi digital. <i>Reward system</i> yang mendukung pendidikan berkelanjutan dan pelatihan terkait teknologi baru dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan digital mereka, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kinerja sesuai dengan

			kebutuhan bisnis di era digital.
9	Firman (2023)	<i>Knowledge Management Implementation And Human Resource Development On Employee Performance</i>	Firman (2023) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dan pengembangan SDM berpengaruh pada kinerja karyawan. <i>Reward system</i> yang menghargai kontribusi pengetahuan dan keterampilan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin dalam penerapan keterampilan tersebut, sehingga meningkatkan kinerja individu dan organisasi.
10	Collin (2020)	<i>Human resource development practices supporting creativity in Finnish growth organizations.</i>	Collin (2020) menyoroti bahwa HRD memainkan peran penting dalam meningkatkan kreativitas di tempat kerja. <i>Reward system</i> yang mendukung ide-ide kreatif dan kolaborasi tim dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam mengembangkan ide baru, sehingga menghasilkan

			inovasi yang berdampak positif pada pertumbuhan organisasi.
--	--	--	---

Dalam kajian ini, terdapat sejumlah temuan yang mengindikasikan bahwa sistem penghargaan atau *reward system* memainkan peran krusial dalam memotivasi karyawan, meningkatkan disiplin, serta mendukung pengembangan karier dalam berbagai konteks organisasi. Berdasarkan sepuluh studi literatur, berikut ini adalah pembahasan mengenai kontribusi sistem penghargaan dalam pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development, HRD) dan karier.

1. Peran *Reward System* dalam Krisis dan Ketidakpastian

Menurut Dirani, et al. (2020), kepemimpinan dan HRD memiliki peran penting dalam mengelola organisasi selama krisis, seperti pandemi COVID-19. Dalam situasi krisis, sistem penghargaan yang responsif dan berbasis pengakuan mampu meningkatkan motivasi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi ketidakpastian. *Reward system* yang responsif dapat memperkuat disiplin dan kinerja karyawan, mendorong mereka untuk tetap fokus pada tugas meskipun dihadapkan pada kondisi kerja yang menantang. Ini menyoroti pentingnya penghargaan sebagai faktor penunjang stabilitas kinerja dalam menghadapi krisis.

2. *Reward System* yang Mendukung Keunggulan Kompetitif Melalui Inovasi

Banmairuoy (2022) menunjukkan bahwa HRD dan kepemimpinan berbasis pengetahuan berkontribusi pada keunggulan kompetitif dengan mendorong inovasi dalam organisasi. Di sini, *reward system* yang menghargai upaya inovatif karyawan mampu meningkatkan motivasi mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Dengan penghargaan pada upaya inovasi, organisasi dapat lebih kompetitif, karena karyawan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam lingkungan yang mengapresiasi inovasi.

3. Pengaruh Pengakuan Publik dalam *Reward System* di Platform Profesional

Ruparell (2023) menyatakan bahwa platform media sosial profesional (PSMP) memfasilitasi pengembangan karier individu dengan menyediakan peluang untuk menunjukkan kompetensi mereka. *Reward system* berbasis kinerja yang diakui secara publik di platform profesional ini mampu meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan dalam mengembangkan karier mereka. Pengakuan di ruang publik memperkuat keinginan karyawan untuk terus berprestasi, meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier pada Motivasi dan Kinerja

Studi Lis, et al. (2022) di Aceh menegaskan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja kondusif memiliki pengaruh positif pada motivasi dan kinerja. *Reward system* yang mendukung pencapaian karier serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif mampu memperkuat motivasi dan disiplin kinerja karyawan. Penghargaan berbasis hasil ini mendorong terciptanya iklim kerja yang produktif dan fokus pada pencapaian.

5. *Reward System* yang Responsif Terhadap Perubahan Karier Tak Terduga

Akkermans, et al. (2021) membahas bagaimana kejutan karier berdampak signifikan pada perkembangan karier individu. Sistem penghargaan yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan tak terduga ini dapat memotivasi dan mendukung SDM dalam menjaga disiplin dan kinerja mereka. Dalam menghadapi perubahan karier yang tidak terduga, dukungan berupa *reward* dapat meningkatkan komitmen karyawan dan memberi mereka kepercayaan diri untuk terus melanjutkan perkembangan karier.

6. Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Pengembangan Karier pada Kinerja

Penelitian oleh Setyawati, et al. (2021) menyoroti bahwa motivasi, promosi, dan pengembangan karier sangat memengaruhi kinerja karyawan. *Reward system* yang memberikan penghargaan pada prestasi serta peluang promosi yang nyata mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan produktif. Penghargaan berbasis kinerja ini mampu meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dan memperkuat hubungan mereka dengan hasil kerja yang mereka capai.

7. Dinamika Karier dalam Akuntansi Manajemen dan *Reward System*

J. Duller (2023) menemukan bahwa karier dalam akuntansi manajemen menjadi lebih dinamis dan fleksibel. Sistem penghargaan yang disesuaikan dengan perubahan ini memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi peran baru dan mempertahankan motivasi serta disiplin dalam menghadapi tugas-tugas di berbagai departemen. *Reward system* yang fleksibel ini membantu menjaga motivasi karyawan dan memungkinkan mereka untuk terus berkembang dalam kariernya, bahkan ketika mereka beralih peran di dalam organisasi.

8. Pengembangan Kompetensi Digital dan *Reward System* dalam Kerja Sama Universitas-Bisnis

Nguyen, Th (2024) menyoroti pentingnya kerja sama antara universitas dan bisnis dalam pengembangan SDM digital. Dalam hal ini, *reward system* yang mendukung pendidikan berkelanjutan dan pelatihan terkait teknologi baru memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan digital mereka. Sistem penghargaan ini meningkatkan disiplin karyawan untuk mengikuti

perkembangan teknologi, sehingga mereka tetap relevan dengan kebutuhan bisnis di era digital.

9. Penerapan Manajemen Pengetahuan dalam Pengembangan SDM

Studi Firman (2023) menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan dan pengembangan SDM berpengaruh positif pada kinerja karyawan. *Reward system* yang menghargai kontribusi pengetahuan dan keterampilan karyawan mampu meningkatkan motivasi dan disiplin mereka dalam penerapan pengetahuan tersebut. Penghargaan berbasis kontribusi ini mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, sehingga kinerja individu dan organisasi meningkat.

10. Praktik HRD yang Mendukung Kreativitas dan Inovasi

Collin (2020) menekankan bahwa HRD dapat mendukung kreativitas di tempat kerja melalui praktik pengembangan SDM yang sesuai. *Reward system* yang mendorong ide-ide kreatif dan kolaborasi dalam tim dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam pengembangan ide-ide baru. Penghargaan atas kreativitas ini menghasilkan inovasi yang berdampak positif pada pertumbuhan organisasi, karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi unik mereka dalam memecahkan masalah.

KESIMPULAN

Temuan dari sepuluh studi literatur ini menyoroti bahwa *reward system* yang dirancang dengan baik memainkan peran penting dalam mendukung HRD dan pengembangan karier. *Reward system* yang fleksibel, berbasis prestasi, dan responsif terhadap perubahan kondisi organisasi dapat memperkuat motivasi dan disiplin karyawan, sehingga kinerja mereka meningkat. Implementasi *reward system* yang mengapresiasi inovasi, keterampilan digital, dan pengetahuan serta mendorong pembaruan karier akan berdampak positif pada daya saing organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. (2023). Knowledge Management Implementation And Human Resource Development On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1).
- Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E., & Khapova, S. N. (2021). The Role Of Career Shocks In Contemporary Career Development: Key Challenges And Ways Forward. *Career Development International*, 26(4), 453-466.
- Alfianti, L. (2024). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Karawang. *Seed: Journal Of Scientific Research*, 1(1), 22-26. Retrieved From <https://ejournal.publine.or.id/index.php/seed/article/view/44>

- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The Effect Of Knowledge-Oriented Leadership And Human Resource Development On Sustainable Competitive Advantage Through Organizational Innovation's Component Factors: Evidence From Thailand's New S-Curve Industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.
- Collin, K., Lemmetty, S., & Riivari, E. (2020). Human Resource Development Practices Supporting Creativity In Finnish Growth Organizations. *International Journal Of Training And Development*, 24(4), 321-336.
- Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nem.
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership Competencies And The Essential Role Of Human Resource Development In Times Of Crisis: A Response To Covid-19 Pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380-394.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (Ijebas)*, 2(2), 227-236.
- Indriswari, T., Hartono, H., & Kasnowo, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompetensi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Mojokerto. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2). <https://doi.org/10.46306/Vls.V4i2.307>
- Manurung, J., Sitompul, P., & Hasibuan, A. (2024). Strategi Pengembangan Sdm Untuk Menyokong Pertumbuhan Perusahaan Industri. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 6(1), 81-90.
- Nguyen, T. H. (2024). Cooperation Between Universities And Businesses In Developing Human Resources To Participate In The Digital Economy. *Journal Of The Knowledge Economy*, 15(2), 5230-5249.
- Pratiwi, N. J., Army, W. L., & Supriyadi, S. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Cabang Karawang. *Yume: Journal Of Management*, 7(3), 515-520.
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu.

Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 17(2).
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.545>

Sukardi, S., Bachtiar, A., & Gita, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm).

Thaller, J., Duller, C., Feldbauer-Durstmüller, B., & Gärtner, B. (2023). Career Development In Management Accounting: Empirical Evidence. *Journal Of Applied Accounting Research*, (Ahead-Of-Print).

Vinetha, A. C., Febriani, N., Mutiah, N., & Irsa, A. T. (2024). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Kepada Komitmen Karier: Kajian Sistematis. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 11. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i3.2509>