

## **PENGARUH INOVASI, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA SURABAYA**

**Novel Afiyatan Al Harti<sup>1</sup>**  
Universitas Negeri Surabaya<sup>1</sup>

Email korespondensi: Novelafiyatan77@gmail.com

### ***Abstract***

*The purpose of this study is to determine and explain the influence of motivation on the performance of employees of the BPBD City of Surabaya. This research uses an associative quantitative approach. Collectively the location of the study was carried out at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Surabaya City with a population of 250 employees. The data collection process used a questionnaire and the results were analyzed using SPSS Version 22. The results of the study explain that the innovation variable (X1) partially (individually) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). The motivation variable (X2) partially or individually has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). The training variable (X3) partially or individually has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). Simultaneously or together the variables of innovation, motivation and training have a positive and significant effect on employee performance. The suggestion from the researcher is that for BPBD Surabaya City, follow-up of the training results is needed so that they can be applied directly so that performance related to the training can also increase.*

**Keywords:** *Innovation, Motivation, Training and Employee Performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Pelayanan adalah tindakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat melalui penyediaan barang dan jasa oleh pemerintah maupun organisasi swasta. Dalam konteks pelayanan, Surabaya memiliki tim reaksi cepat yang peduli, empati, tanggap, inovatif, dan responsif. Tim bernaung di bawah BPBD kota Surabaya. Fenomena di BPBD menuntut manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan lembaga atau instansi tersebut. Hal ini bertujuan agar instansi publik mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kinerja organisasi sangat bergantung pada sejauh mana individu-individu di dalamnya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pada dasarnya mencakup kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia atau pegawai dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Penelitian kinerja bertujuan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai atau sumber daya manusia yang bekerja dalam pemerintahan, baik saat ini maupun di masa mendatang. Kinerja yang baik adalah hasil kerja pegawai kepada masyarakat sesuai standar ketentuan yang telah ditetapkan (Ilmi dkk, 2024).

Menghadapi kondisi tersebut, diperlukan upaya untuk percepatan peningkatan melalui inovasi. Adanya inovasi diharapkan dapat meningkatkan kreatifitas individu. Menurut Nurdin (2016), inovasi adalah sesuatu yang baru, baik berupa barang, layanan, praktik, atau proses, yang diperkenalkan dan diterapkan, atau hasil adopsi dari organisasi lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al. (2020) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain inovasi, motivasi juga diperlukan agar kinerja karyawan meningkat. Motivasi mampu memberikan dorongan kepada individu untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin mereka capai. Motivasi adalah keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan seseorang. Sementara itu, dorongan dari luar diri individu umumnya ditimbulkan oleh pimpinan (Khaeruman, 2021). Hasil penelitian Huda dan Soleh (2019) menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pengembangan karyawan juga dapat dilakukan melalui pelatihan bagi karyawan. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Noe (2017) dalam Subyantoro et al (2022), pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan sebuah kompetensi terkait dengan pekerjaan. Pelatihan dilakukan dalam jangka waktu yang lebih pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk mempelajari pengetahuan serta keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Soleh (2019) menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di BPBD Kota Surabaya. Fenomena yang terjadi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya, yaitu 1) Terdapat keluhan dari masyarakat terkait pelayanan yang dinilai kurang optimal karena pegawai atau tim kurang memiliki keahlian atau belum mendapatkan pelatihan yang memadai, sehingga hanya menghasilkan dokumentasi dan laporan ke atasan tanpa tindak lanjut yang jelas 2) Pada aspek inovasi, terdapat keluhan masyarakat mengenai operator *command center 112* yang tidak tersambung atau tidak menjawab, sehingga laporan masyarakat tidak dapat segera ditindaklanjuti. 3) Pada aspek motivasi, pengembangan sumber daya, baik teknologi maupun sumber daya manusia untuk penanggulangan bencana, belum dilakukan secara optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh inovasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Surabaya.

### **Inovasi**

Menurut Nurdin (2016), inovasi adalah sesuatu yang baru diperkenalkan dan dipraktikkan, baik berupa barang maupun layanan. Inovasi juga dapat berupa adopsi ide atau praktik baru dari organisasi lain.

### **Motivasi**

Motivasi adalah keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologi yang mencerminkan hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan individu. Sementara itu, dorongan eksternal yang berasal dari luar diri, seperti arahan pimpinan, juga memengaruhi motivasi (Khaeruman, 2021).

### **Pelatihan**

Menurut Noe (2017) dalam Subyantoro et al. (2022), pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan agar memiliki kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Pelatihan dilakukan dalam jangka waktu lebih pendek

dengan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk mempelajari pengetahuan serta keterampilan guna meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Kinerja**

Menurut Budiyanto dan Mokchlas (2020), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk jenis pekerjaan tersebut.

### **Hubungan Antar variabel**

#### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja**

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan performa perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya. Penelitian Indrajita et al, (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi dan berkembangnya inovasi karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawabnya, maka kinerja keseluruhan juga meningkat. Karyawan dengan ide dan gagasan inovatif akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Dengan adanya inovasi, maka karyawan dapat menyesuaikan dan mengembangkan segala potensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, penelitian Susdiani (2020) menunjukkan bahwa inovasi pada organisasi berpengaruh pada semua jenis kinerja, yaitu kinerja keuangan, kinerja konsumen, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Sebaliknya, inovasi pada proses tidak berpengaruh signifikan terhadap semua jenis kinerja. Sementara itu, inovasi pada pemasaran hanya memiliki pengaruh terhadap dua jenis kinerja, yaitu kinerja pembelajaran dan pertumbuhan, serta proses bisnis internal. Penelitian Asensoreta (2023) juga menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Singaraja.

#### **H1: Variabel inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Surabaya.**

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian S Farisi et al (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Artinya, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi, seseorang memiliki dorongan atau keinginan untuk bekerja. Pengelolaan sumber daya manusia melalui pemberian motivasi, baik dalam bentuk bonus maupun bentuk lainnya, berpotensi memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Dengan adanya motivasi, karyawan akan terus berusaha meningkatkan kinerja secara maksimal.

#### **H2: Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Surabaya**

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki kaitan erat dengan peningkatan kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Saat seorang karyawan melakukan pelatihan, biasanya materi yang diberikan mencakup pengetahuan dan sikap kerja. Selain itu, pelatihan di dalam perusahaan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal karena keterbatasan keterampilan,

memperbarui keahlian sejalan dengan perkembangan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar segera kompeten, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi, serta memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi.

### **H3: Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Surabaya.**

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif dengan lokasi penelitian dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Surabaya. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sistem acak sederhana (*simple random sampling*) dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 154 responden dari total populasi sebanyak 250 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS versi 22.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel uji dua arah, yaitu sebesar 0,1582 (dengan tingkat signifikansi 0,05%). Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya, seluruh item pertanyaan dapat dikategorikan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Artinya, data residual berdistribusi normal.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan uji heterokedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel adalah diatas 0,05, yaitu inovasi sebesar 0,112, motivasi sebesar 0,989, dan pelatihan sebesar 0,142. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan uji multikolinieritas, nilai VIF dari masing masing variabel  $< 10$  (inovasi sebesar 2,008, motivasi sebesar 1,017, dan pelatihan sebesar 2,015), serta nilai *tolerance* diatas 0,1 (inovasi sebesar 0,498, motivasi sebesar 0,983, dan pelatihan sebesar 0,496). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

### **Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.908	1.438		6.195	.000
	Inovasi	.392	.078	.356	5.039	.000
	Motivasi	.129	.040	.162	3.228	.002
	Pelatihan	.406	.063	.459	6.476	.000

Sumber: Output SPSS 22, data primer diolah

Persamaan regresi dari penelitian ini adalah  $Y = 8,908 + 0,392X_1 + 0,129X_2 + 0,406X_3 + e$ . Adapun penjelasan terhadap persamaan tersebut, yaitu nilai koefisien konstanta (a) sebesar 8,908 memiliki nilai positif. Artinya, jika seluruh variabel independen bernilai nol atau tetap, maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 8,908. Nilai koefisien dari variabel inovasi (X1), sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap peningkatan inovasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,392, demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien variabel motivasi (X2) sebesar 0,129 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,129, demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien variabel pelatihan (X3) sebesar 0,406 menunjukkan bahwa peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,406, demikian pula sebaliknya.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,619 (61,9%). Hal ini berarti bahwa kemampuan model untuk variabel inovasi, motivasi, dan pelatihan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai adalah sebesar 61,9%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

Tabel 2 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.908	1.438		6.195	.000
	Inovasi	.392	.078	.356	5.039	.000
	Motivasi	.129	.040	.162	3.228	.002
	Pelatihan	.406	.063	.459	6.476	.000

Sumber: Output SPSS 22, data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 hasil uji t, diketahui bahwa variabel inovasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  bernilai positif sebesar 5,039, yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,975. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel inovasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  positif sebesar 3,228, yang juga lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,975, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Demikian pula, pelatihan (X3) memiliki nilai

signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  positif sebesar 6,476 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,975, yang berarti variabel pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial.

### Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669.408	3	223.136	83.939	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.748	150	2.658		
	Total	1068.156	<b>153</b>			

Sumber: Output SPSS 22, data primer diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $F_{tabel} >$  daripada  $F_{hitung}$  yaitu 2,66. Dengan demikian,  $H_a$  diterima. Artinya, secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel inovasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel inovasi terhadap variabel kinerja pegawai. Inovasi dalam hal ini mencakup berbagai aspek, antara lain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi kepada karyawan, serta menyediakan pelatihan yang bersifat adaptif. Keseluruhan Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Tangdialla et al., 2024). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asensoreta (2023) menjelaskan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Singaraja.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD kota Surabaya. Artinya, dalam hal ini motivasi memiliki hubungan yang searah, sehingga jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai yang ada di BPBD kota Surabaya juga meningkat.

Motivasi merupakan faktor yang penting yang sangat mempengaruhi kinerja, karena terdapat kebutuhan dasar dalam motivasi yang harus dipenuhi agar kinerja dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi juga dapat berupa bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalamah et al. (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD kota Surabaya. Dengan adanya pelatihan, kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena pelatihan membantu memperbaiki kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Safitri (2019) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batam.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi juga terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Surabaya.

Dari hasil penelitian ini, disarankan bagi BPBD Kota Surabaya untuk melakukan tindak lanjut dari hasil pelatihan. Selain itu, BPBD Kota Surabaya perlu terus melakukan perbaikan sistem dengan memanfaatkan teknologi yang mudah diakses dan dipahami oleh masyarakat sebagai bentuk inovasi dalam pelayanan. BPBD Kota Surabaya juga sebaiknya tetap berupaya meningkatkan motivasi pegawai melalui berbagai cara, seperti pelaksanaan pelatihan rutin. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda, misalnya wawancara mendalam, agar memperoleh informasi yang lebih akurat dan komprehensif berdasarkan pemahaman langsung dari responden.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asensorita, K.E & Permoni, Ni Luh E.A. (2023). Pengaruh Pengembangan Diri, Inovasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Area Singaraja. *Jurnal Daya Saing*. Vol 9. No 2. Hal 275-280. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1089/913>.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV.AA.Rizky.
- Basalamah, MRM., Yantu, Irwan dan Podunge, Robiyati. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 5 (2). 485-490. DOI: <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16465>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33. DOI: <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197. DOI: <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hidayat, Rahmat. 2021. PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Volume 5 No. 1. Hal 14-22. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369 - 381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- Ilmi, Zaenal., Hasbiyah, Saidah., Jumaidi, Junaidi. 2024. PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN HALONG KABUPATEN BALANGAN. (2024). *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(2), 585-592. <https://ejournal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JPP/article/view/437>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13. DOI: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1142
- Khaeruman. 2021. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Konsep dan studi kasus)*. Banten: CV.AA. RIZKY.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nurdin, A. (2016). Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di *Era Information and Communication Technology*. *Tadris*, Vol. II, No.1
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248. DOI: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Subyantoro, Arief, Mardiana, Tri., Hasan MZ. 2022. *Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Susdiani, L. (2020). Analisis pengaruh inovasi terhadap kinerja UMKM pada industri kreatif di kota padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 450-465. DOI: 10.35145/procuratio.v8i4.758

Tangdialla, Randi., Merung, AY., Muliadi, Dedi., Loppies, Yerrynaldo. 2024. INOVASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU TIM UNGGUL. Kota Medan : PT Media Penerbit Indonesia Royal Suite.