

Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi

Zhafira Aini

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: zhafiraaini77@gmail.com

Sanisah Sanisah

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: sanisahnisa899@gmail.com

Marlina Marlina

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: marlina080702@gmail.com

Jl. Raya Dompok, Dompok, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang, Kepulauan Riau.

Korespondensi penulis: zhafiraaini77@gmail.com

Abstract: *When globalization brings significant changes to the business world, companies must strengthen their advanced human resource management foundations through innovation in employee training and development. Given the dynamics of change and intense competition, human resource training and development are becoming increasingly crucial. Effective training enhances individuals' skills while fostering an organizational culture that supports innovation and learning. Companies can gain a competitive advantage by enhancing their employees' ability to adapt to change through the implementation of inventive HR training approaches.*

Keywords: *Globalization, Human Resource Management, Innovation, Employee Training, Employee Development, Organizational Culture, Employee Competence.*

Abstrak: Ketika globalisasi membawa perubahan besar pada dunia bisnis, perusahaan harus memperkuat landasan pengelolaan sumber daya manusia yang maju melalui inovasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Mengingat dinamika perubahan dan persaingan yang ketat, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi semakin penting. Pelatihan yang baik meningkatkan keterampilan seseorang selain menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran. Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kemampuan karyawan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dengan menerapkan pendekatan pelatihan SDM yang inventif.

Kata Kunci: Globalisasi, Manajemen SDM, Inovasi, Pelatihan Karyawan, Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan.

LATAR BELAKANG

Globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia bisnis, membuka era baru dalam penerapan berbagai aspek bisnis. Globalisasi membuka peluang baru, tetapi juga memberikan ancaman besar bagi bisnis yang tidak mampu beradaptasi dengan cepat.

Untuk bertahan di era digital, perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang baik. Menurut Teori Keberlanjutan Teknologi (TAM), adopsi dan penerimaan teknologi baru merupakan bagian penting dari transformasi. Namun, teori sumber daya dan keunggulan berbasis sumber daya (RBV) menekankan bahwa sumber daya internal perusahaan, termasuk sumber daya manusia, sangat penting untuk keunggulan kompetitif jangka panjang. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan dan keunggulan kompetitif.

Karyawan yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, terus belajar, dan berinovasi dalam lingkungan yang selalu berubah. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi semakin penting dalam konteks ini. Pelatihan yang efektif tidak hanya membantu orang meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga membangun budaya organisasi yang mengutamakan pembelajaran. Dengan bantuan pengembangan sumber daya manusia, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan kerja yang semakin beragam dan kompleks (Aji & Mala, 2024).

KAJIAN TEORITIS

Pembicara pertama, Krismayati, menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan dan direncanakan secara sistematis yang bertujuan untuk membekali karyawan suatu perusahaan dengan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan. Sedangkan menurut (Tarigan & Nasution, 2014:147) Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan orang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kemampuan intelektualnya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara sadar yang bertujuan untuk mendorong pegawai atau pekerja memperoleh keterampilan atau kemampuan lebih sehingga dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan di masa depan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Menurut pemateri kedua, Sutrisno (2016), Efisiensi merupakan hasil kerja seseorang dan menentukan bagaimana ia berperilaku ketika melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016), Kinerja pegawai juga mencakup kuantitas dan kualitas pelayanan yang diberikan sesuai tugas pekerjaan yang diberikan. Menurut Kasmir (2016), Sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterampilan dan kemampuan kerja, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, komitmen dan loyalitas. Penilaian kinerja karyawan, menurut Dessler (2020), menawarkan manfaat penting, misalnya memberikan informasi penting untuk pengambilan keputusan manajemen, menawarkan peluang untuk meningkatkan sikap kerja, mendukung perencanaan pengembangan karir individu dan meningkatkan efektivitas staf secara keseluruhan (Shinta D, 2021).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode studi literatur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal- jurnal yang relevan dengan judul penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul

Pelatihan dan pengembangan memiliki peran penting dalam memperkuat pondasi manajemen SDM yang unggul. Bantu karyawan Anda mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk kinerja tinggi, memenuhi tuntutan pekerjaan yang berkembang dan beradaptasi dengan perusahaan dalam lingkungan kerja. Dengan investasi yang tepat dalam pelatihan dan pengembangan perusahaan dapat menciptakan budaya pembelajaran yang mendorong inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan profesional.

Mengingat karakteristik pelatihan dan pengembangan tersebut di atas, inovasi dan perilaku kerja inovatif diartikan sebagai perilaku yang berkaitan dengan pembangkitan dan penerapan ide-ide baru dan kreatif. Inovasi adalah kata kunci dalam bisnis. Perusahaan harus melakukan inovasi dalam pengembangan personelnnya. Namun, perusahaan tidak memberikan pengembangan dan pelatihan yang memadai dan hanya fokus pada penciptaan alat dan proses yang tidak memadai untuk menciptakan inovasi. Budaya berorientasi inovasi dapat diciptakan melalui pelatihan dan seperti yang disarankan oleh Kirkpatrick (2011). Pendidikan yang berkelanjutan harus mengarah pada perilaku kerja yang inovatif pada karyawan. Jika struktur organisasi, mis. tim organik dan karyawan berinteraksi untuk mencapai pengaruh positif dan perilaku kerja yang inovatif dan inovatif, maka pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara terbaik untuk mengembangkan perilaku kerja karyawan yang inovatif dan inovatif.

Organisasi harus berusaha merancang dan mengembangkan sumber daya pelatihan yang sesuai. Untuk meningkatkan inovasi dan perilaku kerja karyawan, program pelatihan yang efektif harus fokus pada aktivitas yang melepaskan pengetahuan kreatif dan inovatif yang tidak aktif. Dengan cara ini, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan bekerja dengan cepat (Kuswarno et al., 2021)

Strategi Inovatif Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

1. Inovasi dalam pelatihan SDM

Dalam dunia bisnis pelatihan SDM memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempersiapkan rencana untuk keberhasilan jangka panjang sebuah

perusahaan. Inovasi dalam metode dan strategi pelatihan SDM terus berkembang menawarkan pendekatan baru yang lebih efektif dan efisien.

2. Pendekatan inovatif dalam pelatihan SDM

- a. Pelatihan berbasis teknologi : era digital telah membuka jalan bagi pelatihan berbasis teknologi, memanfaatkan alat dan platform online untuk menyediakan materi pelatihan yang lebih efektif dan mudah diakses, seperti E-learning webinar dan platform pembelajaran berbasis online.
- b. Pembelajaran mikro : pembelajaran mikrokoma yang menawarkan Konten pendek dan spesifik menjadi semakin populer dan sangat cocok untuk pekerja modern yang mencari solusi cepat dan pengetahuan tentang topik pembelajaran yang biasa ditemukan di media sosial. Pembelajaran ini disebut juga dengan para pembuat konten yang mempunyai pengetahuan di bidangnya.
- c. Simulasi dan game : Mereka mengajarkan permainan penggunaan simulasi dalam pelatihan staf dengan memberikan pengalaman pembelajaran terpadu dan menarik yang meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dengan materi pelatihan. Dimana karyawan tersebut dapat mempelajari keterampilan baru dan menerapkan teori dalam situasi praktik tanpa resiko nyata.

Dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran mikro dan metode berbasis game perusahaan dapat menciptakan program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga mempercepat pembelajaran dan menerapkan keterampilan baru. Pendekatan seperti ini tidak hanya memperkuat pembelajaran dan budaya organisasi, namun juga memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan masa depan (Sales T, n.d.).

Pengembangan Kompetensi Karyawan Untuk Menghadapi Perubahan

Perkembangan merupakan ukuran keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Pembangunan dapat dijelaskan dengan memahami tiga konsep yang saling terkait: Pertama, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan secerdas mungkin sumber daya yang langka dan berharga untuk mencapai aktivitas dan tujuannya. Kedua, perspektif sistemik dari sudut pandang sistem organisasi yang terdiri dari berbagai unsur yang saling mendukung dan memahami. Ketiga, menekankan aspek perilaku manusia, perilaku individu dan kelompok, menjamin kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Mengenai kualifikasi organisasi pegawai negeri sipil tertuang dalam penjelasan Peraturan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil No. 100 Republik Indonesia Tahun 2000 yang

mendefinisikan kualifikasi sebagai ciri keterampilan pegawai negeri sipil formal. informasi yang dimiliki. Keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugas. Kualifikasi memegang peranan penting dalam pemenuhan tugas pokok seorang pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia membangun kapasitas melalui perluasan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk merespon dinamika kerja sesuai kebutuhan tempat kerja atau jabatan. Pentingnya pemberian keterampilan kepada pekerja adalah untuk meningkatkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keterampilan diperlukan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pegawai, sehingga suatu pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.. Oleh karena itu, pegawai harus mempunyai keterampilan atau pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Penerapan Teknologi Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

Penggunaan teknologi untuk melatih karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Hal ini dapat mencakup penggunaan platform pembelajaran simulasi virtual dan analisis data untuk menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan individu.

Di era yang semakin digital, salah satu perubahan penting adalah pengenalan pembelajaran. Menurut Daryanto 2010 dalam Permatasari dan Hardian 2018. E-learning merupakan suatu sistem pembelajaran yang menggunakan media elektronik untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Pembelajaran online merupakan salah satu bentuk pembelajaran yang menggunakan teknologi digital khususnya internet sebagai media utama dalam proses belajar mengajar. Mirip dengan penggunaan metode e-learning untuk pembelajaran siswa dalam konteks organisasi atau perubahan, e-learning memungkinkan karyawan untuk mengakses dan berpartisipasi dalam program pembelajaran melalui platform online yang dikembangkan secara khusus. Dengan bantuan pembelajaran online, karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan baru baik di bidangnya maupun dalam hal keterampilan profesional untuk menjamin keberlanjutan dan stabilitas organisasi dalam persaingan global. Keuntungan utama menggunakan e-learning untuk melatih karyawan perusahaan adalah fleksibilitas. Dengan cara ini, karyawan dapat belajar sesuai dengan kebutuhan dan jadwal mereka, sehingga menghilangkan kendala waktu dan lokasi dalam pembelajaran tradisional. Berkat akses internet, karyawan dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja, di mana saja, baik di tempat kerja, di rumah, atau saat bepergian. Fleksibilitas ini memberi karyawan kontrol lebih besar atas pembelajaran mereka dan memungkinkan mereka mengatur waktu belajar sesuai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Diva & Hikmawan, 2023).

Budaya Organisasi Yang Mendukung Inovasi Manajemen SDM

Inovasi budaya organisasi adalah sistem nilai suatu organisasi atau perusahaan dan mempengaruhi cara kerja dilakukan dan cara karyawan berperilaku. Dari sini dapat disimpulkan bahwa budaya inovatif dalam penelitian ini mengacu pada sistem nilai suatu organisasi atau perusahaan yang dianut oleh para anggota perusahaan atau organisasi tersebut, yang kemudian mempengaruhi cara kerja mereka dan perilaku para anggotanya. Perubahan erat kaitannya dengan perilaku inovatif yang mengarah pada produksi, implementasi, dan pertimbangan terhadap hal-hal baru, juga merupakan suatu proses yang tidak bisa dihindari dan harus disikapi dengan perilaku inovatif untuk beradaptasi terhadap perubahan.

Inovasi juga merupakan indikator keunggulan kompetitif berkelanjutan dan pedoman pembangunan ekonomi, yang dalam hal ini menjadi pedoman bagi perusahaan atau organisasi yang fokus pada prasyarat pengembangan pemikiran masyarakat. Inovasi ini dapat mempengaruhi bisnis organisasi dalam persaingan yang ketat. Perlindungan terpenting di era globalisasi ini adalah aktivitas komersial yang berkembang dengan cepat dan sangat penting untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan dan sistem nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan menentukan perilaku para anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi sarana penting keunggulan kompetitif, terutama ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi sebagai suatu sistem makna umum antar anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

1. Fungsi budaya organisasi

- a) Budaya memberikan identitas pada anggota suatu organisasi.
- b) Budaya mendorong perkembangan permainan dan kepentingan individu yang lebih luas.
- c) Kebudayaan memperkuat sistem sosial.
- d) Budaya sebagai mekanisme pembentuk makna dan pengendalian yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

2. Kekuatan budaya organisasi

Organisasi besar mempunyai budaya dominan dan sejumlah subkultur. Titik budaya yang dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut oleh sebagian besar anggota untuk menciptakan suatu masalah, situasi atau pengalaman bersama di antara anggota. Dengan demikian, budaya mempengaruhi kinerja kerja organisasi, yaitu:

- a) Budaya organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi hasil kerja perusahaan dalam jangka panjang.

- b) Budaya perusahaan dapat menjadi faktor penting keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan di masa depan.
- c) Ketidakmampuan organisasi, yang menghalangi hasil keuangan yang baik dalam jangka panjang, tersebar luas dan budaya seperti itu mudah dikembangkan.
- d) Meskipun perubahan sulit dilakukan, budaya organisasi dapat diciptakan untuk lebih meningkatkan kinerja.

Beberapa ahli selalu mengartikan inovasi secara berbeda. Menurut Trothy 2008, inovasi merupakan jantung dari setiap perusahaan atau aktivitas pemasaran, karena inovasi memegang peranan penting dalam kelangsungan perusahaan dan dalam pengelolaan seluruh aktivitas, termasuk proses pengembangan ide, pengembangan teknologi proses manufaktur dan proses produksi. pemasaran baru. . atau produk yang dikembangkan.

Inovasi lahir dari suatu ide baru, sedangkan kemampuan menciptakan dan menghasilkan ide baru yang bermanfaat disebut kreativitas. Inovasi tanpa kreativitas tidak akan berhasil karena inovasi dan kreativitas tidak dapat dipisahkan dan biasanya disamakan.

3. Manfaat Inovasi

Menurut Makmur dan Tahir 2015, tujuan inovasi didasarkan pada empat perspektif: pertama, perspektif anggaran atau finansial. Kedua perspektif pelanggan. Tiga perspektif tentang manajemen internal. Dan keempat, prospek pertumbuhan atau perluasan wilayah usaha.

Berikut beberapa manfaat inovasi:

- a) Keuntungan inovasi bagi perusahaan: memungkinkan perusahaan meminimalkan biaya dan meningkatkan volume produksi, sehingga memungkinkan perusahaan menawarkan produk dalam jumlah yang lebih besar.
- b) Manfaat inovasi bagi masyarakat; mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan industri di sektor lain.

4. Inovasi Dan Budaya

Menurut Martins dan Terbelanche 2003, model ini memberikan pemahaman awal tentang variabel-variabel yang mempengaruhi dimensi budaya inovasi, antara lain:

- Strategi :

Menunjukkan bahwa misi dan visi, bila didefinisikan dengan baik, berkontribusi pada penciptaan budaya kuat yang menentukan perilaku dan tindakan para peserta dalam organisasi.

- Struktur :

Meskipun struktur organisasi didefinisikan sebagai penjumlahan dari berbagai bagian dalam suatu perusahaan, beberapa organisasi menyadari bahwa kelompok-kelompok berbeda yang bertindak dengan cara yang tidak biasa sehingga menghambat pengembangan inovasi.

5. Aspek- aspek Perilaku inovatif

Perilaku inovatif diartikan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan ide atau cara berpikir baru yang dapat diterapkan pada kinerja dan penyelesaian pekerjaan.

- a. Pembuatan ide: Karyawan mampu mengidentifikasi masalah dalam organisasi dan menggunakannya untuk mengembangkan ide dan solusi baru yang berguna di bidang apa pun.
- b. Berbagi ide: berbagi ide baru atau solusi yang diciptakan dengan rekan kerja sehingga dapat diimplementasikan.
- c. Implementasi Ide: Karyawan membuat prototipe atau mengkapitalisasi idenya menjadi produk dan proses kerja nyata sehingga dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja kerja organisasi.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif

- a. Tantangan pekerjaan: Ketika karyawan dihadapkan pada tantangan, mereka lebih termotivasi secara intrinsik. Rekan kerja dapat termotivasi oleh faktor internal dan eksternal.
- b. Otonomi: Perusahaan akan lebih inovatif bila memiliki pemimpin yang mengawasi dan mengelola pekerjaan mereka dengan baik.
- c. Perhatian Strategis: Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif dengan tujuan utama meningkatkan tujuan bisnis yang lebih luas seperti kepuasan kerja dan kinerja.
- d. Situasi Pendukung: Perusahaan diharapkan dapat mengidentifikasi situasi yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan, agar mereka lebih sedikit membuang waktu dalam mengambil keputusan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dunia bisnis telah diubah secara dramatis oleh globalisasi. Ini telah membuka peluang baru, tetapi juga membahayakan bisnis yang tidak dapat mengikutinya. Di era digital yang penuh dengan perubahan dinamis, perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia

yang berkualitas untuk dapat bertahan. Teori sumber daya dan keunggulan berbasis sumber daya (RBV) menekankan bahwa adopsi teknologi baru sangat penting untuk menghadapi perubahan, sedangkan teori keberlanjutan teknologi (TAM) berpendapat bahwa adopsi teknologi baru sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Untuk menciptakan dalam jangka panjang.

Pengelolaan SDM yang unggul bergantung pada pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan yang baik meningkatkan keterampilan seseorang selain menciptakan budaya belajar dalam organisasi. Dengan mempertimbangkan sifat seperti inovasi dan perilaku kerja inovatif, menjadi lebih jelas betapa pentingnya mengembangkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Teknologi dapat membantu pelatihan dan pengembangan karyawan. Microlearning, e-learning, dan simulasi permainan adalah metode inovatif yang memungkinkan pekerja belajar sesuai kebutuhannya. Mengembangkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan semakin penting untuk menjawab tantangan masa depan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Saran

Di era bisnis yang dipengaruhi oleh globalisasi, perusahaan harus memperkuat basis pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mereka untuk mampu menghadapi perubahan dan persaingan yang kompetitif. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia adalah komponen pentingnya.

Pelatihan dan pengembangan SDM perlu diarahkan pada strategi inovatif yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan beradaptasi terhadap perubahan. Hal ini mencakup metode seperti pembelajaran berbasis teknologi, pembelajaran mikro, dan penggunaan simulasi dan permainan untuk meningkatkan keterlibatan dan efektivitas pembelajaran.

Selain itu, penting untuk mengembangkan kapasitas karyawan melalui penerapan teknologi dalam pelatihan, seperti penggunaan platform e-learning untuk memfasilitasi pembelajaran yang fleksibel dan efisien.

Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung toleransi terhadap kesalahan, komunikasi yang jelas, dan kebebasan dalam menciptakan dan berbagi ide, perusahaan dapat memperkuat budaya inovatif yang dapat membantu mereka tetap relevan dan kompetitif di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan di era digital: Tren, inovasi, dan tantangan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 1–17.
- Diva, A. S., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan metode e-learning sebagai sarana pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan (studi literature review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 37–50.
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi budaya organisasi dalam menciptakan perilaku inovatif pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 855–865.
- Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif dan efektivitas organisasi.
- Sales, T. (n.d.). Inovasi dalam pelatihan SDM: Strategi terbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tuw.
- Shinta, D. A., & E. R. N. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.