



Said Almaududi<sup>1</sup>

## ANALISIS MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN DAN LATIHAN GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja, pengembangan dan Latihan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu motivasi kerja serta pengembangan dan latihan karyawan dalam meningkatkan pekerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka yang berfungsi sebagai tuntunan dalam mengkaji suatu masalah penelitian. Hasil analisis penelitian ini: 1) Kinerja karyawan salah satu faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas perusahaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi; 2) Motivasi menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja; 3) Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa pengembangan dan latihan kerja meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Simpulan penelitian ini bahwa motivasi, kinerja, pengembangan dan latihan kerja saling memiliki keterkaitan dalam mengembangkan suatu usaha.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Pengembangan dan Latihan

### Abstract

This study aims to analyze work motivation, development and training to improve employee performance. Performance is a combination of three important factors, namely work motivation and employee development and training in improving work. The method used in this study is a literature study that functions as a guide in examining a research problem. The results of this study analysis: 1) Employee performance is one of the most dominant factors in improving the quality of the company that has a strong relationship with the goals of organizational strategy, consumer satisfaction, and providing economic contributions; 2) Motivation creates a person's work enthusiasm, so that they are willing to work together, work effectively and are integrated with all their efforts to achieve satisfaction in work; 3) The teaching and learning process using certain techniques and methods conceptually can be said that work development and training improve a person's work skills and abilities. The conclusion of this study is that motivation, performance, development and work training are interrelated in developing a business.

**Keywords:** Work Motivation, Employee Performance, Development and Training

### PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Hilmi et al., 2018). Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, motivasi karyawan merupakan faktor kunci yang dapat membantu mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Pemberian kompensasi dengan jumlah sesuai merupakan salah satu upaya memotivasi karyawan. Hal ini dapat membentuk hubungan yang positif antara karyawan dan

---

Universitas Batanghari Jambi  
 email: said.almaududi @unbari.ac.id

industri, sehingga karyawan merasa bahwa industri tempat mereka bekerja menghargai kebutuhan hidup mereka dan dapat memberikan pengakuan atas kontribusi mereka. Industri seharusnya memberikan kompensasi atau balas jasa kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, industri harus melakukan evaluasi yang cermat terhadap kinerja karyawan untuk menentukan penghargaan yang pantas diberikan (Chairy, 2012). Motivasi kerja adalah faktor yang memdampaki sikap dan kinerja karyawan di tempat kerja. Hal ini memiliki hubungan penting dengan kinerja karyawan dan menjadi faktor yang memdampaki keputusan investor untuk melakukan bisnis di Kota Ambon, terutama di industri ritel modern (Budiwati et al., 2020).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan tersebut (Mahmud, 2018). Kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan (Yuzulia, 2021). Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana tingkat keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang menghasilkan produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan (Adrin Hetharie & Rieuwpassa, 2023). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, selain merekrut sumber daya yang berkualitas perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja, adanya komitmen organisasi yang tinggi, adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, serta pemberian kompensasi yang adil baik finansial maupun non finansial, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Mursyid et al., 2024).

Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (Jamalludin, 2016). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan keterampilan lain. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik (Rahim et al., 2023).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa maksimal. Karyawan yang mempunyai potensi yang kuat dalam membangun perusahaan harus dapat di pertahankan oleh perusahaan. Dengan adanya karyawan yang berkompeten perusahaan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai, tetapi ada faktor penting agar karyawan tersebut dapat bertahan dalam perusahaan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan sangatlah penting karena dengan kompensasi yang diberikan karyawan akan merasa terpuaskan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompensasi dapat dilakukan melalui indikator kompensasi terutama pada energi dan pemikiran, penghargaan langsung atau tidak langsung dan keadilan (Etistika Yuni Wijaya et al., 2016).

Salah satu aspek penting dan perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan yaitu permasalahan kinerja sumber daya manusia demi keberlangsungan perusahaan terus berjalan sesuai dengan harapan. Ada beberapa hal yang perlu ditempuh untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, selain merekrut sumber daya yang berkualitas perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan

kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja, komitmen organisasi yang tinggi, motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, serta kompensasi yang adil baik finansial maupun non finansial, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Anindi & Andi Prayogi, 2023).

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi (Adriani et al., 2023). Kinerja mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, pencapaian sebuah perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan tersebut.

Dampak kualitas yang baik terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan akan memperoleh pendapatan yang lebih dari yang sebelumnya. Dan perusahaan juga dapat bersaing dengan perusahaan yang besar. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan. Agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu (Arianto & Istikomah, 2018).

Kontribusi karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam era sekarang ini, Kompensasi bukanlah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan faktor lainnya adalah motivasi yang harus diberikan perusahaan agar karyawan tersebut bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang hubungan dengan lingkungan kerja (Mustikarini & Puspasari, 2021). Motivasi mempunyai hubungan yang penting dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat imbalan, semakin tinggi tingkat motivasi dan kinerja. Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi pekerja dengan gaya kepemimpinan yang tepat dengan maksud untuk menekan tingkat stres tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Ketika karyawan termotivasi dengan baik, maka disitu akan mempengaruhi kinerja (Agustina & Hutabarat, 2023).

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari loyalitas yang diberikan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinannya kinerja perusahaan juga baik (Hutabarat & Jambi, 2022). Perusahaan bisa melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan beberapa cara yang dapat ditempuh, misalnya melalui pemberian kompensasi yang adil, adanya komitmen organisasi antara perusahaan dan karyawan, serta pemberian motivasi yang pada dasarnya itu merupakan hak para karyawan dan suatu kewajiban dari pihak perusahaan kepada karyawan untuk mendukung kontribusi para karyawan mencapai tujuan perusahaan (Sukanto & Pardjono, 2013).

## **METODE**

Penelitian kajian pustaka adalah hasil analisa berbagai informasi konseptual serta data-data kualitatif maupun kuantitatif dari berbagai artikel ilmiah yang terpublikasi sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka yang berfungsi sebagai tuntunan dalam mengkaji suatu masalah penelitian (review of research) (Mulyadi, 2012). Pada penelitian kajian pustaka ini digunakan jurnal internasional dan jurnal nasional yang telah diringkas dan dianalisa. Penelitian kajian pustaka ini dilakukan pada September hingga Oktober 2024.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Hadi & Murti, 2019). Hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan juga terkait dengan apa yang diharapkan dari hasil kerja seseorang serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, dan terdapat umpan balik dari perusahaan (Hilmi et al., 2018). Beberapa indikator kinerja karyawan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi kerja sebagai proses manajemen mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan tentang apa yang membuat orang berpikir. Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya (Adrin Hetharie & Rieuwpassa, 2023). Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Anindi & Andi Prayogi, 2023).

Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Perangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Salju, 2023). Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sejumlah butir penting yang diuraikan bahwa pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya (Verawati et al., 2019) dan (Rosmiati & Hutabarat, 2023). Menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatic (Dimas Virgiawan et al., 2018) dan (Arianto & Istikomah, 2018).

## SIMPULAN

Perlunya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya pada pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga melalui peningkatan sumber daya manusianya dan faktor-faktor lain, seperti: keselamatan dan kesejahteraan pegawai, promosi jabatan, penyesuaian kompensasi dalam upah, insentif, tunjangan-tunjangan lain, dan jaminan masa tua (pension) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang selalu ditekankan pada kualitas pegawai dan mutu pelaksanaan diklat sehingga dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk dapatkan hasil kerja yang maksimal. Kemudian untuk memperkuat motivasi kerja, pihak manajemen disarankan untuk memperhatikan meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi pekerja dengan gaya kepemimpinan yang tepat dengan maksud untuk menekan tingkat stres tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan dan pengembangan kepada seluruh pegawai secara merata sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan sehingga pelatihan pegawai yang diadakan oleh pemerintah lebih terprogram pelaksanaannya. Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja karyawan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja pegawai yang baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adriani, E., Surono, Y., Budiningtyas, D. P., Maududi, S. Al, Azrianto, A., Fahmi, A., & Hutabarat, Z. S. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 984–994. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3233>
- Adrin Hetharie, J., & Rieuwpassa, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(8), 3421–3431. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpensi/article/view/1738/1049>
- Agustina, R., & Hutabarat, Z. S. (2023). Teknik Peta Pikiran (Mind Mapping): Motivasi Belajar Melalui Keterampilan Menulis. *Eureka Media Aksara*, 1–21. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Anindi, D., & Andi Prayogi, M. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241–254. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2626>
- Arianto, D. A. N., & Istikomah, I. (2018). Pengaruh Kontribusi Pendidikan Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMP Negeri 1 Tahunan Jepara). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(2), 149–163. <https://doi.org/10.24856/mem.v33i2.650>
- Budiwati, N., Hilmiatussadiyah, K. G., Nuriyansyah, F., & Nurhayati, D. (2020). Economic Literacy and Economic Decisions. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(1), 85–96. <https://doi.org/10.17509/jpis.v29i1.21627>
- Chairy, L. S. (2012). Komitmen Afektif 4 “Seputar Komitmen Organisasi.” *Psi.UI. Jakarta*, September, 1–8.
- Dimas Virgiawan, M., Marlina, S., & Studi Pendidikan Matematika, P. (2018). Pengembangan Kuis Interaktif Berbasis E-Learning Dengan Menggunakan Aplikasi Wondershare Quiz Creator Pada Mata Kuliah Belajar Dan Pembelajaran Matematika. *Journal Pendidikan Matematika*, 12(1), 29–42. [www.e-learning.unsri.ac.id](http://www.e-learning.unsri.ac.id)
- Etistika Yuni Wijaya, Dwi Agus Sudjimat, & Amat Nyoto. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan. *Jurnal Pendidikan*, 1, 263–278. <http://repository.unikama.ac.id/840/32/263-278> Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global .pdf. diakses pada; hari/tgl; sabtu, 3 November 2018. jam; 00:26, wib.
- Hadi, S., & Murti, H. W. (2019). Kajian Industri 4.0 Untuk Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 3(1), 01–13. <https://doi.org/10.30988/jmil.v3i1.59>
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 3(2), 91–102.
- Hutabarat, Z. S., & Jambi, U. B. (2022). Hubungan Antara Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Sosial Guru Ekonomi Dan Lingkungan Sekolah Dengan Motivasi Belajar Ekonomi Siswa Kelas Xi Ips Sman 4 Muara Bungo. 5(1), 110–120.
- Jamalludin, J. (2016). Manfaat Media Komunikasi dalam Pendidikan dan Pembelajaran. *Jurnal UM Palembang*, 1(1), 14–26.
- Mahmud, M. (2018). Pengaruh Praktek Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Profesional di Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, 4(1), 89–96.
- Mursyid, F. T., Adriani, E., & Hutabarat, Z. S. (2024). Integrated Pancasila Values-Based Economic Character Strengthening Program. 16, 1935–1946. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.4944>
- Mustikarini, S. A., & Puspasari, D. (2021). the Effect of Learning Motivation, Self-Control and Critical Thinking on Students’ Learning Achievement At Office Administration Education Study Program, Universitas Negeri Surabaya. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 5(5), 1222. <https://doi.org/10.33578/pjr.v5i5.8428>
- Rahim, A., Masni, H., Afrila, D., Hutabarat, Z. S., Yarmayani, A., Pamungkas, A., & Syaputra, D. (2023). Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Melalui Model Pembelajaran Kooperatif. *Jawa Tengah : Eureka Media Aksara*, 1–23.

[https://www.google.co.id/books/edition/MENUMBUHKAN\\_EKONOMI\\_KREATIF\\_DENGAN\\_PEMAN/MJwQEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pemanfaatan+barang+bekas&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/MENUMBUHKAN_EKONOMI_KREATIF_DENGAN_PEMAN/MJwQEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pemanfaatan+barang+bekas&printsec=frontcover)

- Rosmiati, R., & Hutabarat, Z. S. (2023). Economics Learning Outcomes of Jambi University Students Given Financial Literacy Analysis and Consumptive Behavior. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(2), 2084–2096. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.1707>
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Sukanto, Y., & Pardjono. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Pada MTS Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Verawati, N. N. S. P., Prayogi, S., Gummah, S., Muliadi, A., & Yusup, M. Y. (2019). The effect of conflict-cognitive strategy in inquiry learning towards pre-service teachers' critical thinking ability. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 8(4), 529–537. <https://doi.org/10.15294/jpii.v8i4.21002>
- Yuzulia, I. (2021). The Challenges of Online Learning during Pandemic: Students' Voice. *Wanastra: Jurnal Bahasa Dan Sastra*, 13(1), 08–12. <https://doi.org/10.31294/w.v13i1.9759>