

## Mencermati Korelasi antara Motivasi kerja dan Kinerja Guru

Nur Kholilah<sup>1</sup>, Ida Rindaningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Desember 17, 2024  
Revised Desember 20, 2024  
Accepted Desember 30, 2024

#### Kata Kunci:

Kinerja Guru,  
Motivasi,  
Pendidikan

#### Keywords:

Education,  
Motivation,  
Teacher Performance

### ABSTRAK

Motivasi merupakan upaya atau dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika dalam pekerjaan, maka motivasi kerja merupakan dorongan bagi pekerja melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Menurut Maslow teori kebutuhan dapat mendorong motivasi pekerja. Terdapat lima tingkatan yaitu: kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, sosial atau kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan metode *literature review*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap performa seorang pendidik. Dengan motivasi yang tinggi maka pendidik atau guru mampu bekerja dengan maksimal.

### ABSTRACT

*Motivation is an effort or encouragement to achieve a desired goal. If it is at work, then work motivation is an encouragement for workers to do their work as optimally as possible. According to Maslow, needs theory can encourage worker motivation. There are five levels, namely: physiological needs, safety or security, social or affection, esteem, and self-actualization. The purpose of this research is to determine the correlation between motivation and teacher performance. This research is a type of qualitative research with a literature review method. The results of this research show that work motivation influences the performance of an educator. With high motivation, educators or teachers are able to work optimally.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Nur Kholilah, Ida Rindaningsih  
Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,  
Sidoarjo, Indonesia  
Email: [lilakholilah1709@gmail.com](mailto:lilakholilah1709@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Guru berperan penting sebagai pelaksana utama pendidikan. Guru sebagai motivator pendidikan, merupakan tolak ukur dalam keberhasilan *output* dari produk pendidikan [1], [2], [3]. Karena kompleksnya tujuan pendidikan, maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih tinggi [2], [3], [4]. Dengan demikian, penelitian tentang peningkatan kinerja guru mendapatkan perhatian lebih dari peneliti pendidikan beberapa tahun terakhir ini [5].

Dalam memprediksi perilaku kinerja, peneliti menggunakan teori motivasi. Kunci keberhasilan dalam belajar mengajar seorang guru yaitu dia memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan kerjanya [6], [7]. Mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk memastikan bahwa antara materi yang diajarkan dan tingkat pemahaman siswa dapat sesuai dan saling mendukung [8].

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki fitrah bergantung atau berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan itu berupa kebutuhan lahiriyah dan batiniyah. Bahkan dalam melakukan pekerjaannya manusia sering bersinggungan dengan orang lain. Dengan demikian, hidup berkelompok telah terjadi sebagaimana pada awal masa penciptaan manusia, bahkan hadir suku dan ras di Indonesia menunjukkan bahwa manusia memiliki ciri sebagai makhluk sosial yang berarti bahwa manusia punya kesenjangan atau keterbatasan [9].

Berdasarkan penelitian Ariyanto dan Sulistyorini, motivasi terbukti menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan perkembangan lembaga pendidikan Islam. Lembaga yang memiliki tingkat motivasi tinggi di kalangan guru cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal. Meskipun banyak teori motivasi yang telah dikembangkan, sering kali penerapannya dalam konteks pendidikan tidak berjalan sesuai harapan. Banyak guru yang masih mengalami kurangnya motivasi dalam mengajar, meskipun teori-teori motivasi telah ada untuk membantu mereka [9]. Dengan demikian, tujuan penelitian ini yaitu menganalisis teori motivasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan.

## 2. METODE

Mengadopsi penelitian kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (*literature review*). Penelitian ini dimulai dari mencari literatur artikel dengan topik yang sama. Penelitian ini menganalisa artikel yang selaras dengan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Adapun publikasi jurnal yang diteliti dicari pada bulan November - Desember 2024 pada basis data *Google Scholar*. Jurnal yang didapatkan memiliki rentang waktu terbit tahun 2020-2024. Strategi pencarian menggunakan kata kunci “motivasi pada kinerja guru”.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai sistem pendidikan, sekolah memiliki komponen-komponen yang saling terkait dan berkontribusi terhadap terlaksananya tujuan pendidikan yang diinginkan. Komponen tersebut meliputi: orang yang terdidik (siswa), kurikulum, berbagai macam administrasi sekolah, proses belajar mengajar, sarana dan prasarana, serta keluaran (*output*) [1], [6]. Purnamasari menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang tinggi dan berkualitas menjadi faktor pendukung untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas pula. Sehingga manajerial sebuah perusahaan, pendidikan, atau organisasi lain harus memiliki terobosan baru dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya [10].

Kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan atau tercapainya sebuah tanggung jawab kerja. Dalam arti luas, kinerja adalah suatu ukuran atau hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja guru mencakup tugasnya sebagai seorang pendidik, tugas itu meliputi pembuatan rancangan pembelajaran, mempersiapkan materi pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan tertib dan terarah, dan mengevaluasi

pembelajaran. Di samping itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian individu dalam menghadapi tugas mereka [2].

Sebagai seorang guru, motivasi kerja memegang peran penting untuk meningkatkan kinerjanya, kemudian mampu memaksimalkan hasil pembelajaran dengan harapan mencapai tujuan yang ingin dicapai [10], [11]. Motivasi kerja pada guru juga mengarahkannya pada pengembangan diri, sehingga motivasi yang tinggi akan mengantarkan pemikiran dan ide kreatif dari seorang guru [12].

### 3.1 Definisi Motif

Motif adalah daya atau dorongan yang terdapat pada diri seseorang agar dia dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan yang dia inginkan. Mangkunegara berpendapat bahwa *“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”* dapat diartikan bahwa motif itu cenderung mampu mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas, kemudian dia mengakiri aktivitas tersebut dengan penyesuaian untuk memuaskan motif yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong dirinya dalam beraktivitas atau bekerja. Tetapi motif tidak bisa dicermati secara kasat mata, dia harus diinterpretasikan dalam bentuk tindakan/perilaku, rangsangan, atau dorongan/kekuatan yang mampu memunculkan sikap tertentu [9].

Setiap orang pasti memiliki motif, walaupun berbeda motifnya dengan orang lain. Sehingga dapat diuraikan bahwa ciri-ciri motif, antara lain: motif itu majemuk, dapat berubah-ubah, berbeda antar individu, dan motif individu bersifat kompleks [13].

### 3.2 Definisi Motivasi

Setelah mengetahui tentang definisi motif, maka motivasi merupakan turunan dari kata motif, yang diartikan sebagai rangsangan atau dorongan bagi setiap orang untuk menjalankan tugasnya atau bagi seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Motivasi lebih luas artinya dibandingkan dengan motif, karena motivasi berperan sebagai strategi, proses, atau perencanaan untuk mengimplementasikan motif tersebut.

Dengan adanya motivasi yang baik maka seorang guru akan merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berdampak pada perkembangan dan pertumbuhan siswa, lembaga, dan pendidikan secara signifikan. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan aktivitas atau pekerjaan yang kita inginkan [13], [14].

### 3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Herzberg menjelaskan bahwa setiap pekerjaan akan memiliki dua faktor sebagai penentu akan keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Dua faktor tersebut adalah *“maintenance factors”* dan *“motivator factors”* [9], [13].

*Maintenance Factors* atau disebut dengan faktor pemeliharaan (*hygiene*). Meliputi kebutuhan pokok individu yang didapatkan selama dia bekerja. Ada 10 faktor, yaitu: 1) Kebijakan dan administrasi, 2) Supervisi teknis, 3) Hubungan pribadi dengan supervisor, 4) Hubungan pribadi dengan teman sejawat, 5) Hubungan pribadi dengan bawahan, 6) Gaji, 7) Keamanan kerja, 8) Kehidupan pribadi, 9) Kondisi kerja, 10) Status.

*Motivator Factors* (faktor motivasi) adalah beberapa faktor yang menimbulkan motivasi pada seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Pada hakikatnya faktor motivasi ini mengungkapkan mengungkapkan jawaban terhadap kebenaran bahwa ada beberapa faktor yang menjadi motivasi seseorang (individu). Berikut adalah enam faktor yang mampu memotivasi seseorang: 1) Hasil yang membuatnya bahagia, 2) Penghargaan atas kinerja yang bagus, 3) Kemajuan atau kekinian, 4) Pekerjaan itu sendiri, 5) Kemungkinan untuk seseorang berkembang potensi atau pemikirannya, 6) Tanggung jawab.

### 3.4 Bentuk Motivasi

Herzberg membagi motivasi menjadi dua faktor, pemuas dan pemotivasi. Motivasi intrinsik (*motivator*) dan motivasi ekstrinsik (faktor pemuas) adalah struktur yang terpisah sehingga antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik mampu mempengaruhi satu sama lain [6]. Selaras dengan pendapat Herzberg, Nawawi juga membagi bentuk motivasi menjadi dua yaitu [15]:

1. Motivasi intrinsik, yaitu daya atau dorongan kerja yang bersumber dari dalam individu, termasuk kesadaran penuh akan pentingnya atau kebermanfaatn pekerjaan yang dia lakukan terhadap keberlangsungan hidupnya baik untuk memenuhi kebutuhan, menyenangkan, atau mencapai tujuannya. Motivasi intrinsik ini bisa dikatakan bahwa itu tercipta dari usaha yang dia lakukan untuk masa depan.
2. Motivasi ekstrinsik merupakan penggerak kerja yang berasal dari luar diri seseorang, bisa berupa situasi dan kondisi yang memaksanya untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas secara maksimal. Misalnya: bekerja karena perusahaan warisan dari orangtua yang sudah diamanahkan kepadanya, malakukan donasi karena membantu teman yang membutuhkan dana untuk operasi, atau terjebak karena perjanjian kerja.

### 3.5 Konsep Motivasi Dasar

Teori motivasi bertumpu pada asas kebutuhan sebagaimana dijelaskan oleh para ahli. Sebab, kebutuhan akan mendorong seseorang untuk memenuhinya. Motivasi sebagai prosespsikologi mampu menjelaskan sikap atau perilaku seseorang, pada hakikatnya sikap atau perilaku yang akan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, seseorang memerlukan proses interaksi dan unsur pendukung. Sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau aktivitas guna mencapai tujuannya. Hellrigel dan Uno menegaskan bahwa kekuatan yang muncul pada individu dirangsang oleh adanya kebutuhan, seperti: 1) keinginan yang ingin dipenuhi, 2) perilaku, 3) tujuan, 4) umpan balik. Motivasi muncul jika seorang memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan pekerjaan dalam pencapaian tujuan tertentu. Sebagai asumsi, bahwa motivasi itu melakukan sesuatu dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku untuk merubah situasi yang tidak memuaskan maupun menyenangkan inividu [9].

### 3.6 Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow berasumsi tentang 3 macam dasar yang mempengaruhi sikap seseorang, sebagai berikut [13]:

1. Manusia ialah makhluk yang memiliki keinginan dan sudah fitrahnya dia ingin memuaskan dirinya. Sehingga apabila dia tidak mendapatkan apa yang diinginkan, itu akan

mempengaruhi tingkah lakunya. Tetapi kebutuhan yang telah dipenuhi tidak mampu menjadi motivasi untuk bersikap sebagaimana kebutuhannya.

2. Kebutuhan manusia diatur secara berurutan dari yang paling penting sampai kebutuhan yang tidak terlalu penting.
3. Kebutuhan manusia bergerak atau meningkat, dari yang paling bawah menuju tingkat yang lebih tinggi, akan naik setelah kebutuhan yang paling bawah terpenuhi dengan baik.



Gambar 1. Tingkat kebutuhan menurut Abraham Maslow

Di atas merupakan tingkatan kebutuhan yang digambarkan oleh Maslow. Dia menyatakan bahwa ada beberapa kebutuhan manusia secara hierarkis. Kebutuhan tersebut mencakup: kebutuhan fisiologis (sandang, pangan), Kebutuhan rasa aman (bebas dari bahaya), kebutuhan kasih sayang (sosial), kebutuhan dihargai/dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri [9].

*Psychological needs* (kebutuhan fisik/biologis), yaitu: kebutuhan dalam mempertahankan kehidupan. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, dan lain-lain. Kebutuhan fisiologis dan biologis ini paling utama dan mendasar. Jika kebutuhan ini belum terpenuhi maka seseorang akan bekerja keras untuk memenuhinya [9], [13].

*Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), adalah kebutuhan untuk memiliki keamanan dan bebas dari ancaman dari pihak atau orang lain, sehingga seseorang merasa bebas. Aman dari insiden kerja dan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya termasuk dalam kebutuhan ini. Ada dua bentuk dari rasa aman dan bebas yaitu: kebutuhan individu terhadap terjaminnya keamanan jiwa di tempat bekerja pada waktu atau kondisi melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, kebutuhan akan keamanan harta benda selama berada di tempat kerja, pada waktu dan jam dia bekerja, bisa dalam bentuk lain yaitu penjaminan kesehatan dari asuransi untuk para pekerja [9], [13], [14].

*Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial) berupa kebutuhan sosial manusia, misalnya memiliki teman, afiliasi, berinteraksi, mencintai, dan dicintai. Dalam hal ini termasuk juga pergaulan antara kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya. Sesuai dengan fitrah manusia yang termasuk manusia sosial, sehingga membutuhkan beberapa kondisi sebagai berikut:

1. *Sense of belonging*, kebutuhan akan diterima oleh orang lain baik di tempat tinggal maupun di tempat kerja.
2. *Sense of importance*, kebutuhan untuk dihormati, sebab setiap manusia memiliki kemauan agar dirinya dihormati/dihargai.
3. *Sense of achievement*, kebutuhan tidak gagal dan berkemajuan.

4. *Sense of participation*, kebutuhan untuk memiliki rasa ikut andil dalam kegiatan. Setiap orang akan merasa senang jika dia diikuti dalam sebuah organisasi, diberikan kesempatan untuk memberikan saran maupun pendapatnya kepada pimpinan organisasi.

*Esteem or status* (kebutuhan mendapatkan penghargaan) adalah kebutuhan untuk mendapat penghargaan terhadap prestasi atau kinerja yang dilakukan, penghargaan itu bisa berasal dari atasan maupun masyarakat sekitar. Sehingga perlu diperhatikan untuk para pimpinan organisasi maupun perusahaan untuk memperhatikan bawahannya. Begitu pula dengan pimpinan, semakin tinggi jabatannya maka semakin tinggi pula kedudukannya dalam lingkungan dan masyarakat yang ada di sekitarnya [9], [13].

*Self actualization* (membuktikan kebenaran diri) adalah kebutuhan paling tinggi diantara kebutuhan hierarki yang lain, yaitu kebutuhan untuk membuktikan kebenaran akan kemampuan diri sendiri dengan berbagai keterampilan dan potensi yang maksimal untuk mencapai tujuan maupun prestasi yang tinggi. Kebutuhan ini bisa dilakukan melalui pelatihan maupun pengembangan diri lain. *Self actualization* ini tidak bisa dilakukan oleh orang lain atau pihak luar karena pemenuhannya berdasarkan kemauan individu dan berhubungan dengan pengembangan diri. Berlangsungnya sejalan dengan bertambah tingginya karir individu [9], [13].

### 3.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Siregar dkk memaparkan dalam penelitiannya bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja guru. Sehingga motivasi dalam bekerjanya harus dijaga, bahkan lebih baik jika bisa ditingkatkan. Strategi peningkatan motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui beberapa bentuk, termasuk penghargaan dan apresiasi. Apresiasi tidak hanya dilakukan untuk sesuatu yang besar, misalnya juara satu nasional, tetapi bisa memberikan apresiasi dari hal-hal kecil misalnya kedisiplinan berangkat, administrasi terbaik, dan lainnya. Dalam hasil penelitiannya, Siregar dkk juga menjelaskan bahwa selain motivasi kerja, kedisiplinan seorang guru juga berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja. Sehingga antara motivasi kerja dan disiplin ini harus dijaga agar menghasilkan kinerja guru yang maksimal [6].

Pada penelitian lain juga menguatkan untuk penelitian di atas, yaitu penelitian dari Januar Barkah & Fahmi Hidayat yang mengemukakan bahwa motivasi kerja pada guru berpengaruh terhadap performa kerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional juga mendukung pada kerjanya [7].

## 4. KESIMPULAN

Motivasi merupakan upaya atau dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika dalam pekerjaan, maka motivasi kerja merupakan dorongan bagi pekerja melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Motivasi itu dibedakan menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi itu ada jika dia ingin mewujudkan kebutuhannya. Menurut Maslow teori kebutuhan dapat mendorong motivasi pekerja. Terdapat lima tingkatan yaitu: kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, sosial atau kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap performa seorang pendidik atau guru. Dengan motivasi yang tinggi maka pendidik atau guru mampu bekerja dengan maksimal.

## REFERENSI

- [1] U. Tagela, H. Sanoto, and M. C. Paseleng, “Korelasi Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja Guru-Guru SMA Swasta,” *Sch. J. Pendidik. dan Kebud.*, no. 2, pp. 188–194, 2023, doi: 10.24246/j.js.2023.v13.i2.p188-194.
- [2] A. Z. Salshabila and F. Khoirunnisa, “IJM : Indonesian Journal of Multidisciplinary Analisis Strategi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SDN di Bekasi Timur,” vol. 2, pp. 129–136, 2024.
- [3] F. Di and I. Sidoarjo, “Pelatihan Peningkatan Kreativitas Guru Dalam Perancangan Poster Dan Pembelajaran,” vol. 5, no. 2, pp. 1339–1345, 2024.
- [4] L. Anriyani, H. Yandri, and T. Kusayang, “Analisis Dinamika Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini,” *As-Sibyan J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 9, no. 1, pp. 55–72, 2024, [Online]. Available: <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/assibyan/article/view/9862>
- [5] H. Setiabudi Sukma, Iskandar, and A. Pahrudin, “Manajemen Mutu Pendidikan pada Pendidikan Dasar dan Menengah di Sekolah dan Madrasah,” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 3, pp. 242–252, 2024, doi: 10.38035/jmpis.v5i3.1925.
- [6] S. Siregar, H. Siallagan, and G. Ginting, “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 1–12, 2022, doi: 10.36407/jrmb.v7i1.555.
- [7] J. Barkah and F. Hidayat, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 2, pp. 12473–12481, 2023,
- [8] B. Hartono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembangunan (The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Development Performance),” *Politico*, vol. 18, no. 1, pp. 465–474, 2018, doi: 10.32528/politico.v18i1.1367.
- [9] A. Ariyanto and S. Sulistyorini, “Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam,” *AL-ASASIYYA J. Basic Educ.*, vol. 4, no. 2, p. 1, 2020, doi: 10.24269/ajbe.v4i2.2333.
- [10] Okvi Maharani and Ida Rindaningsih, “Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review,” *MAMEN J. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 159–170, 2023, doi: 10.55123/mamen.v2i1.1626.
- [11] D. Moulina, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru,” *J. Innov. Teach. Instr. Media*, vol. 2, no. 3, pp. 181–184, 2022, doi: 10.52690/jitim.v2i3.303.
- [12] F. Khalil and I. Rindaningsih, “Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya,” *Society*, vol. 13, no. 2, 2023, doi: 10.20414/society.v13i2.6669.
- [13] Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [14] D. Sunyoto and Wagiman, “Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja,” *CV. Eureka Media Aksara*, pp. 1–97, 2023.
- [15] Suryani, I. Rindaningsih, and Hidayatulloh, “Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,” *J. Pendidik. dan Ris. Ilmu Sains*, vol. 2, no. 3, pp. 363–370, 2023,