

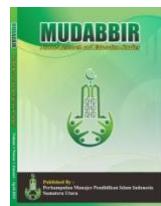


JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 4. Nomor 2 Tahun 2024

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>



ISSN: 2774-8391

Motivasi dan Perkembangan Sumber Daya Manusia

Dicky Chandra Lubis¹, Namira Sazkia²,
Pramudia Ananda³, Aswaruddin⁴, Armilah⁵, Muhammad Falih⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: lubisdicky43@gmail.com¹, namirasazkia2003@gmail.com²,

pramudiaananda336@gmail.com³, aswaruddin1973@gmail.com⁴,

armilah@gmail.com⁵, falihdfa09@gmail.com⁶

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pentingnya motivasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari wawancara dan survei untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi yang efektif dapat diterapkan dalam strategi pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan yang terencana dan berbasis kebutuhan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Organisasi, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This research discusses the importance of motivation in human resource development (HRD) and its impact on employee performance in organizations. Motivation, both intrinsic and extrinsic, plays an important role in encouraging individuals to achieve certain goals. Using a qualitative approach, this study collected data from interviews and surveys to explore how effective motivation can be applied in HR development strategies. The results show that a well-planned and needs-based employee development programmed can improve employee performance and job satisfaction, and support overall organizational growth.

Keywords: Performance, Motivation, Organization, Human Resources.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan kepada tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan. SDM melibatkan individu yang bekerja di berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, penggajian, manajemen konflik, motivasi karyawan, kebijakan ketenagakerjaan, dan banyak lagi (Nurramadhania, 2023). Manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola semua aspek ini dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung pertumbuhan organisasi, dan memastikan karyawan bekerja dengan efektif.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitas secara maksimal. Sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Putro, *et.al.*, 2023). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi agar pemimpin dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu, organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Di lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Motivasi kerja, yang melibatkan dorongan internal dan eksternal, membantu karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Para ahli mengemukakan bahwa motivasi yang tepat mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, motivasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dimana karyawan merasa dihargai, memiliki tujuan, dan terus berinovasi dalam setiap tanggung jawab yang mereka emban. Namun, motivasi saja tidak cukup untuk menciptakan karyawan yang kompeten. Proses pengembangan SDM yang terstruktur juga diperlukan, termasuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pembentukan kompetensi yang relevan. Dengan demikian, organisasi dapat menjaga agar kualitas karyawannya terus meningkat sesuai dengan tuntutan dan perubahan lingkungan bisnis.

Pengembangan SDM yang berkelanjutan juga memungkinkan organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan siap bersaing dalam era globalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi yang efektif dapat berperan dalam pengembangan SDM serta mengidentifikasi berbagai strategi

pengembangan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa "Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Maka dari itu, dalam sebuah penelitian diperlukan suatu metode yang dapat memudahkan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Sugiyono (2012) juga mengemukakan pendapat mengenai metode kualitatif yakni suatu penelitian yang berdasarkan filsafat postpositivisme, yang mana digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, disini posisi peneliti sebagai instrument kunci, kemudian teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisa data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian menekankan pada makna dibandingkan generalisasi. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui *literature review* dengan manajer SDM dan karyawan di berbagai organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian Motivasi

Istilah motivasi merupakan akar kata dari bahasa latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak (Prawira, 2014). Motivasi dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *motive* yang berarti daya gerak atau alasan (Shadily, 2003). Motivasi dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata *motif* yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subjek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motif tersebut menjadi dasar kata motivasi yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif (Sardiman A.M., 2018).

Adapun pengertian motivasi dari beberapa ahli yakni menurut Fredrick J. Mc Donal dalam (Nashar, 2004) mendefenisikan motivasi sebagai perubahan energi pada diri seseorang yang ditandai dengan perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Sejalan dengan pendapat tersebut (Handoko, 2001) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau dorongan internal yang berfungsi sebagai pendorong utama dalam tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Ia bersifat tetap dan tidak pernah berhenti, meskipun dapat berfluktuasi sesuai dengan situasi dan kebutuhan yang ada.

Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan fungsi yang tergolong paling erat hubungannya dengan unsur manusia karena merupakan kegiatan yang menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer dimana seorang manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Ada dua jenis motivasi,

yaitu: *pertama*, motivasi intrinsik, yang timbul dari dalam diri individu, misalnya keinginan untuk mendapat keterampilan tertentu, memperoleh informasi dan pengertian, mengembangkan sikap untuk berhasil, menyenangi kehidupan, keinginan diterima oleh orang lain. *Kedua*, motivasi ekstrinsik, yang timbul akibat adanya pengaruh dari luar individu. Seperti hadiah, pujian, ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian orang mau melakukan sesuatu (Tabrani, 2001).

Konsep Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah 1) aktivitas pembelajaran yang terorganisir dalam organisasi dalam rangka perbaikan kinerja dan/atau pertumbuhan pribadi dengan tujuan meningkatkan pekerjaan, individual dan/atau organisasi, 2) pengembangan SDM meliputi bidang-bidang pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi (Yusuf, 2014). Sedangkan menurut (Hargreaves, 2000) menyatakan bahwa pengembangan SDM mencakup bidang-bidang yaitu pengembangan organisasi yang terkait dengan pengembangan staf, deskripsi jabatan, perencanaan dan rekrutmen staf, benefit bagi staf, hubungan Industrial, pelatihan dan pengembangan.

Secara umum Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk: 1) membentuk individu dari aspek- aspek ketrampilan, pengetahuan dan sikap; 2) pengembangan karier; 3) mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan; 4) mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan alat organisasi yang bertujuan untuk perbaikan dan peningkatan; 5) penyesuaian sistem dan kebijakan organisasi sebagai penangkal risiko dan faktor eksternal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi. Tujuan dari manajemen SDM yakni tersedianya relasi lebih baik dalam organisasi melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur dan program SDM untuk pengoptimalan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kinerja, kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat, dan penghargaan. Selain beberapa hal di atas, konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan bakat karyawan sehingga terjadi 9 peningkatan *Performance* individu yang bermuara pada tujuan organisasi (Syahiroh, 2024).

Prinsip-prinsip Pengembangan SDM

Prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengembangkan tugasnya di mana yang akan datang. Upaya tersebut akan berhasil jika

sudah diprogram terlebih dahulu. Agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara efektif, maka pimpinan organisasi perlu memberikan harapan sekaligus rangsangan kepada pegawai, agar mampu terlibat dengan baik dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi. Rangsangannya biasanya dilakukan antara lain kenaikan gaji, jabatan, dan berbagai program lain. Program pengembangan memuat sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi pegawai itu sendiri, sehingga program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan akan lebih optimal.

Prinsip lain dalam pengembangan sumber Daya manusia pada (Maghfiroh, 2021) antara lain:

1. Motivasi Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi tersebut timbul dorongan diri sendiri maupun dorongan dari luar. Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, gaji, akan meningkat, dan berbagai insentif lainnya.
2. Laporan kemajuan Hasil pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai saat sebelumnya dan sesudahnya setelah memperoleh program pengembangan. Perbandingan dapat bersifat positif maupun negatif, artinya pengembangan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai atau sebaliknya.
3. Latihan Diperlukan program pengembangan yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program yang diberikan mampu dipraktikkandalam pekerjaan. Pengembangan ini membutuhkan pengorbananwaktu dan biaya yg tidak sedikit, namun hasilnya akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.
4. Perbedaan individu Perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan sumber daya manusia paling efektif ialah menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan.

Sedangkan Prinsip-prinsip Pengembangan SDM menurut Soeprihanto pada (Isnaini, 2022) antara lain: *pertama*, adanya dorongan motivasi dari trainer, misalnya persiapan transfer atau promosi. *Kedua*, adanya laporan kemajuan *Program Report*. *Ketiga*, adanya penguatan Reinforcement. *Keempat*, adanya partisipasi aktif dari *trainer Active Participation*. *Kelima*, latihan diberikan sebagian demi sebagian *Participle of Learning*. *Keenam*, latihan harus mengingat adanya perbedaan individual *Individual Differents*. *Ketujuh*, *trainer* yang selektif mau dan mampu. *Kedelapan*, diusahakan training method yang sesuai.

Strategi Pengembangan SDM

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rencana yang sistematis dan terarah untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan dari strategi ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif

(Dessler, 2017). Berikut adalah beberapa elemen yang umumnya tercakup dalam strategi pengembangan SDM:

1. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan. Tahap awal dalam strategi pengembangan SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Ini melibatkan analisis mendalam tentang kekurangan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan di seluruh organisasi. Dengan memahami kebutuhan pengembangan, organisasi dapat merencanakan program dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan. Berdasarkan identifikasi kebutuhan, organisasi dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan sesuai dengan tujuan bisnis. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, pelatihan soft skill, atau program pengembangan karyawan lainnya.
3. Pengenalan Pelatihan Berkelanjutan. Pengembangan SDM bukan hanya tentang memberikan pelatihan sekali waktu, tetapi juga mengenalkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM harus mencakup program pelatihan berkelanjutan yang memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka seiring berjalannya waktu.
4. Pembinaan dan Mentoring. Melalui pembinaan dan mentoring, karyawan dapat menerima bimbingan dan dukungan dalam pengembangan karier mereka. Strategi pengembangan SDM dapat melibatkan program pembinaan yang membantu karyawan mengembangkan potensi mereka dan mencapai tujuan karier mereka.
5. Penerapan Rotasi dan Pemindahan Jabatan. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpindah jabatan atau rotasi di berbagai departemen atau proyek dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka. Strategi pengembangan SDM dapat mencakup program rotasi yang membantu karyawan memperluas wawasan dan keterampilan mereka.
6. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja. Penting untuk mengukur efektivitas program pengembangan SDM. Evaluasi dan pengukuran kinerja karyawan setelah mengikuti program pengembangan akan membantu organisasi menilai dampak program tersebut terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.
7. Dukungan dari Manajemen dan Kepemimpinan. Kepemimpinan yang mendukung dan terlibat dalam strategi pengembangan SDM adalah kunci keberhasilannya. Manajemen harus memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan program pengembangan SDM dengan efektif.
8. Penggunaan Teknologi dan Metode Pembelajaran Terbaru. Penerapan teknologi dan metode pembelajaran terbaru dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pengembangan SDM. Penggunaan platform pembelajaran online, simulasi, dan alat pembelajaran lainnya dapat meningkatkan pengalaman belajar karyawan.

Strategi pengembangan SDM yang efektif akan membantu organisasi menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang, meningkatkan kualitas kerja, dan berkontribusi secara lebih maksimal

terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Salehan, 2022). Selain itu, strategi pengembangan SDM juga membantu organisasi dalam menjaga dan meningkatkan daya saing di pasar yang kompetitif. Berikut ini tiga aspek di dalam strategi pengembangan SDM, di antaranya: *pertama*, merumuskan Strategi Pengembangan SDM yang Berkelanjutan. Merumuskan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan melibatkan perencanaan jangka panjang untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan. Hal ini mencakup mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan saat ini dan di masa depan, serta merancang program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Strategi berkelanjutan juga melibatkan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan sebagai bagian integral dari nilai perusahaan. Dengan strategi yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk terus tumbuh dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. *Kedua*, keterkaitan strategi pengembangan SDM dengan strategi bisnis organisasi ini sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Strategi pengembangan SDM harus selaras dengan tujuan dan visi organisasi. Artinya, program pengembangan karyawan harus didasarkan pada kebutuhan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan bisnis jangka pendek dan jangka panjang. Misalnya, jika organisasi berencana untuk mengembangkan lini produk baru, strategi pengembangan SDM harus mencakup pelatihan karyawan dalam bidang teknologi terkini yang relevan untuk produk tersebut. Keterkaitan ini memastikan bahwa pengembangan SDM tidak hanya bersifat reaktif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Ketiga, menyusun Rencana Aksi Pengembangan SDM. Menyusun rencana aksi pengembangan SDM adalah langkah konkret untuk melaksanakan strategi yang telah dirumuskan. Rencana aksi ini mencakup detail tentang program pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan, target waktu, sumber daya yang dibutuhkan, dan metode evaluasi. Rencana aksi juga mempertimbangkan jenis pelatihan yang diperlukan, seperti pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan *soft skill*, atau kombinasi dari semuanya. Selain itu, rencana aksi juga dapat mencakup langkah-langkah untuk melibatkan manajemen dan karyawan dalam proses pengembangan SDM. Dengan menyusun rencana aksi yang jelas dan terstruktur, organisasi dapat melaksanakan program pengembangan SDM dengan lebih efisien dan efektif. Dengan menggabungkan ketiga aspek di atas merumuskan strategi berkelanjutan, menjalin keterkaitan dengan strategi bisnis, dan menyusun rencana aksi yang komprehensif organisasi dapat menciptakan program pengembangan SDM yang berarti dan berdampak tinggi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kinerja

karyawan dalam organisasi. Motivasi yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan produktif dalam pekerjaan mereka. Program pengembangan SDM yang dirancang dengan baik, yang mempertimbangkan kebutuhan dan motivasi karyawan, akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi dan menerapkan strategi pengembangan yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya keterkaitan antara strategi pengembangan SDM dan tujuan bisnis organisasi. Dengan menyusun rencana aksi yang komprehensif dan melibatkan semua pihak dalam proses pengembangan, organisasi dapat memastikan bahwa program yang dilaksanakan tidak hanya reaktif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam mendukung inovasi dan pertumbuhan. Dengan demikian, pengembangan SDM yang berkelanjutan akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi.

REFERENSI

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15. Aufl. Global Edition). *Harlow: Pearson.*
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hargreaves, Pat & Jarvis, P. (2000). *The Human Resource Development Handbook*. London: Kogan Page.
- Isnaini, N. (2022). Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan Sdm Santri Dibidang Entrepreneurship. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2).
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Nashar. (2004). *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal Dalam Kegiatan Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Nur Syahiroh, Syira Alegra Putri Fatekhah, Jovan Dwi Prasetyo, & M., & Mu'allimin. (2024). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 79–92. <Https://Doi.Org/10.61132/Jbpai.V2i4.434>.
- Nurramadhania, A. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 83–89.
- Prawira, P. A., & Safa, A. (2014). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media,.
- Putro, K. Z., Kesuma, B., Lubis, I. N. A. B., & Kharisma, M. I. (2023). The Essence of Citizenship Education in the Character Development of Students in Elementary Schools. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 2(3).

<https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v2i3.208>.

- Salehan, S., Rao, D. G., Soepriyadi, I., Nuryana, A., & Luturmas, Y. (n.d.). Analysis of the Influence Organizational Control System and Trust on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3).
- Sardiman A.M. (2018). *Interaksi & motivasi belajar-mengajar*. Depok : Rajawalil Pers.
- Shadily, J. E. dan H. (2003). *Kamus Bahasa Inggris*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tabrani, R. (2001). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, A. E. (2014). Konsep pengembangan SDM. *Modul Universitas Terbuka*, 1.8.