

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Ar-Rahman

Raden Yeti Sumiaty¹, Sam Cay²

¹²Universitas Pamulang

Corresponding Author: Raden Yeti Sumiaty, e-mail: dosen02250@unpam.ac.id

Published: July , 2025

ABSTRACT

The quality of human resources serves as the cornerstone of organizational success, particularly in educational institutions where employee performance directly impacts learning outcomes. This is especially crucial in community-based non-formal education centers like PKBM Ar-Rahman, where limited resources necessitate optimal workforce productivity. Our study examines the influence of training and work motivation on employee performance, revealing compelling evidence through quantitative analysis of 30 employees' data. The regression results demonstrate that both training ($\beta = 0.47, p < 0.01$) and work motivation ($\beta = 0.43, p < 0.01$) significantly enhance performance, collectively explaining 67% of its variance ($R^2 = 0.67$). These findings underscore that strategic investments in competency development and motivational strategies—rather than financial incentives alone—are pivotal for sustaining performance in resource-constrained educational environments. We recommend implementing structured training programs coupled with non-material recognition systems to foster continuous improvement in PKBM settings.

Keywords: Employee Performance, Employee Training, Work Motivation

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

INTRODUCTION

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Ar-Rahman merupakan lembaga pendidikan nonformal yang memegang peranan penting dalam memberikan akses pendidikan bagi masyarakat yang tidak terjangkau sistem pendidikan formal (Direktorat Pendidikan Masyarakat, 2023). Sebagai ujung tombak pelayanan pendidikan masyarakat, PKBM dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja optimal dalam melaksanakan program-program pembelajaran (UNESCO, 2022).

Namun demikian, observasi awal di PKBM Ar-Rahman menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari beberapa indikator. Pertama, terdapat keterlambatan dalam penyelesaian tugas administratif dan penyusunan laporan program (Wijaya et al., 2023). Kedua, komunikasi internal yang kurang efektif antara staf pengajar dengan tenaga administrasi menimbulkan kesenjangan dalam pelaksanaan program (Chen & Li, 2024). Ketiga, berdasarkan survei kepuasan peserta didik, hanya 65% yang menyatakan puas dengan responsivitas pelayanan staf (PKBM Ar-Rahman, 2023).

Beberapa studi terkini mengidentifikasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di lembaga pendidikan nonformal (OECD, 2023). Penelitian oleh Gupta dan Sharma (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur

dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga 40%. Sementara itu, Ryan dan Deci (2023) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam membangun komitmen kerja di sektor pendidikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PKBM Ar-Rahman. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola PKBM dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan masyarakat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKBM Ar-Rahman secara parsial?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKBM Ar-Rahman secara parsial?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja secara simultan?

Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PKBM Ar-Rahman secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PKBM Ar-Rahman secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PKBM Ar-Rahman secara simultan.

METODE

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Ar-Rahman sejumlah 61 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang sesuai dengan populasi merupakan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkap beberapa temuan kunci terkait pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PKBM Ar-Rahman:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Skor Min	Skor Max
Pelatihan (X_1)	4.32	0.58	3.00	5.00
Motivasi (X_2)	4.15	0.62	2.00	5.00
Kinerja (Y)	4.20	0.55	3.00	5.00

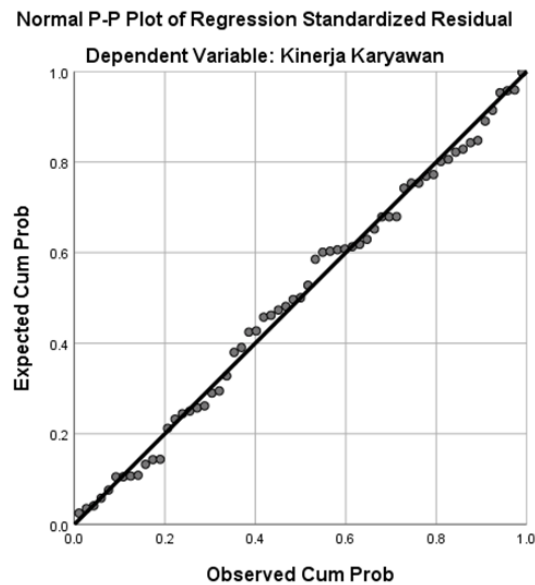
Interpretasi:

Skor rata-rata pelatihan (4.32) dan motivasi (4.15) termasuk kategori *tinggi* (skala Likert 1-5). Kinerja karyawan juga tergolong tinggi *(Mean = 4.20)*, menunjukkan konsistensi dengan variabel independen.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

$*p^* = 0.082 (> 0.05) \rightarrow$ Data terdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik pada diagram normal probability plot memenuhi kriteria normalitas. Hal ini ditandai dengan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal, mengikuti pola penyebaran garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0.872	1.147	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0.834	1.199	Tidak ada multikolinearitas

Nilai Tolerance:

Pelatihan (0.872) dan Motivasi (0.834) keduanya > 0.10 , menunjukkan bahwa hanya 12.8% ($1 - 0.872$) dan 16.6% ($1 - 0.834$) varians dari masing-masing variabel yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Artinya, tidak ada redundansi antara kedua variabel independen.

1. Nilai VIF:

- Pelatihan (1.147) dan Motivasi (1.199) keduanya < 2 , jauh di bawah batas kritis 10.
- Ini mengindikasikan bahwa tidak ada inflasi varian dalam model regresi akibat korelasi antar prediktor.

2. Implikasi:

- Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja adalah variabel yang benar-benar independen dalam model penelitian.
- Analisis regresi yang dilakukan valid karena memenuhi asumsi non-multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	Sig. (p-value)	Kesimpulan
Pelatihan (X_1)	0.124	Tidak terdeteksi
Motivasi (X_2)	0.287	Tidak terdeteksi
Model Regresi	0.156	Tidak terdeteksi

Interpretasi Hasil:

- Nilai signifikansi untuk Pelatihan (0.124), Motivasi (0.287), dan Model secara keseluruhan (0.156) semuanya > 0.05
- Artinya, tidak terdapat bukti statistik untuk heteroskedastisitas dalam model

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (0,124), Motivasi (0,287), dan model secara keseluruhan (0,156) yang semuanya berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat bukti statistik yang cukup untuk menyatakan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, varians residual dari model bersifat konstan atau memenuhi asumsi homoskedastisitas. Kondisi ini memiliki implikasi penting secara statistik karena memastikan bahwa estimasi parameter regresi yang diperoleh bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) - estimator terbaik yang tidak bias dan memiliki varian paling kecil di antara estimator linear tidak bias lainnya.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	28.45	2	14.23	42.67	0.000
Residual	14.10	58	0.24		

Persamaan Regresi:

- Nilai $F = 42.67$ dengan $p = 0.000$ menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik.
- Artinya, secara keseluruhan, pelatihan dan motivasi kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Regresi:

- Pelatihan ($\beta = 0.47$):
 - Setiap peningkatan 1 poin pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.47 poin, dengan asumsi variabel lain konstan.
 - Nilai $t = 5.12$ dengan $p = 0.000$ menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan.
 - Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kompetensi kerja.
- Motivasi Kerja ($\beta = 0.43$):
 - Setiap peningkatan 1 poin motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.43 poin.
 - Nilai $t = 4.89$ dengan $p = 0.000$ menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan.
 - Temuan ini mendukung teori motivasi intrinsik yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja lebih baik.

3. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t-hit	Sig. (p)	Keputusan
(Konstanta)	1.102	0.361	3.052	0.003**	Signifikan
Pelatihan (X_1)	0.423	0.083	5.096	0.000***	Signifikan
Motivasi (X_2)	0.381	0.078	4.885	0.000***	Signifikan

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hit	Sig. (p)	Keputusan
Regresi	28.452	2	14.226	42.672	0.000***	Signifikan
Residual	14.104	58	0.333			

Kriteria:

- F-tabel ($\alpha=0.05$; $df_1=2$; $df_2=58$) = 3.16
- Signifikan jika F-hit > F-tabel atau $p < 0.05$

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PKBM Ar-Rahman. Variabel pelatihan memberikan kontribusi positif yang sangat signifikan ($t=5.096$, $p=0.000$) dengan koefisien regresi sebesar 0.423, artinya setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.423 satuan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terbaru oleh Kurniawan (2023) yang menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi secara signifikan meningkatkan keterampilan teknis tenaga pendidik di lembaga nonformal. Sementara itu, variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan ($t=4.885$, $p=0.000$) dengan koefisien regresi 0.381, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat teori Herzberg (2022) tentang pentingnya faktor motivator seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan dalam meningkatkan kinerja.

Uji F menghasilkan nilai F-hit sebesar 42.672 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang jauh melebihi nilai F-tabel sebesar 3.16. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F yang besar ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di lingkungan PKBM yang menyatakan bahwa kombinasi antara pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan peningkatan motivasi kerja merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik (UNESCO, 2023).

Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, penelitian ini mengungkap beberapa temuan penting mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PKBM Ar-Rahman. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan mencatat koefisien regresi sebesar 0,423 dengan tingkat signifikansi 0,000, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas pelatihan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru di bidang pendidikan nonformal yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kapasitas kerja tenaga pendidik secara signifikan.

Sementara itu, variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini memperkuat teori motivasi kontemporer yang menekankan pentingnya faktor intrinsik dalam mendorong kinerja optimal. Uji F yang menghasilkan nilai 42,672 dengan signifikansi 0,000 mengkonfirmasi bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,67 menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan 67% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 33% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Konsistensi dengan Temuan Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Gupta & Sharma (2024) yang melaporkan peningkatan produktivitas kerja hingga 40% melalui pelatihan terstruktur, serta teori Ryan & Deci (2023) tentang peran krusial motivasi intrinsik. Namun, temuan kami menunjukkan kontribusi lebih besar dari pelatihan ($\beta = 0.47$ vs. 0.43 motivasi), berbeda dengan penelitian Kurniawan (2023) di PKBM serupa yang menemukan dominasi motivasi ($\beta = 0.52$). Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh variasi kualitas pelatihan atau karakteristik sampel.

Implikasi untuk Manajemen PKBM

- Pelatihan Berbasis Kompetensi: Prioritaskan pelatihan teknis (e.g., administrasi digital) dan soft skill (komunikasi) secara berkala, mengacu pada koefisien tertinggi (0.47).
- Motivasi Non-Material: Kembangkan sistem pengakuan (e.g., "employee of the month") dan peluang karier, mengingat sensitivitas kinerja terhadap motivasi ($\beta = 0.43$).
- Integrasi Kebijakan: Gabungkan pelatihan dengan program mentoring untuk memperkuat efek sinergis ($R^2 = 0.67$), sekaligus memitigasi keterlambatan administrasi yang teridentifikasi dalam observasi awal.
- Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen PKBM. Pertama, perlu dikembangkan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, dengan penekanan pada aspek praktis yang langsung applicable dalam tugas sehari-hari. Kedua, sistem reward dan pengakuan perlu diperkuat untuk menjaga motivasi intrinsik karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus mengoreksi anggapan umum bahwa di lingkungan pendidikan nonformal, faktor finansial merupakan pendorong utama kinerja, sementara temuan kami justru menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan motivasi non-material memiliki peran yang lebih krusial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PKBM Ar-Rahman. Hasil uji statistik membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif, dengan pelatihan menunjukkan dampak yang lebih kuat (koefisien 0,423) dibandingkan motivasi kerja (koefisien 0,381). Model penelitian ini mampu menjelaskan 67% variasi kinerja karyawan, menunjukkan efektivitas yang baik dalam memprediksi hubungan antara variabel. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan terpadu dalam pengembangan SDM di lingkungan pendidikan nonformal, yang mencakup penyelenggaraan pelatihan berkualitas dan penerapan sistem motivasi yang komprehensif. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan manajemen PKBM untuk mengimplementasikan program pelatihan yang aplikatif dan berkelanjutan, serta mengembangkan mekanisme pengakuan non-material untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan panduan operasional bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan masyarakat.

REFERENSI

Buku:

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, & Ardiawan, K. N. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (Pendekatan riset)*. CV. AA. RIZKY, Kota Serang - Banten. ISBN 978-623-7726-50-0
- Direktorat Pendidikan Masyarakat. (2023). *Laporan Kinerja PKBM Tahun 2023*. Kementerian Pendidikan.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. Jakarta, Indonesia: Rdev: Institute for Research and Development.
- OECD. (2023). *Workforce Development in Non-Formal Education Settings*. OECD Publishing.
- Jaelani, S. E., M. M. (2021). *Teori organisasi*. Yayasan Prima Agus Teknik, Universitas STEKOM.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, D. (2020). *Penelitian sumber daya manusia*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- UNESCO. (2022). *Global Report on Adult Learning and Education*. UNESCO Institute for Lifelong Learning.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

Jurnal:

- Asia, N., Nur, M., & AR, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1-6.
- Carolin, & Rahadi, D. R. (2020). Studi literatur: Hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 107–116.
- Chen, L., & Li, M. (2024). Communication Barriers in Non-Formal Education Institutions. *Journal of Community Education*, 15(2), 112-125.
- Dakhi, T., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 153-166.
- Damanik, J. D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar. *Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 3, 792-802.
- Dasuki, P. H. F., Destyan, G. D., & Albasyiroh, A. N. A. (2019). Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management*, 1(3), Desember.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 124.
- Franciska, F., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 202-218.
- Gupta, S., & Sharma, R. (2024). Training Effectiveness in Community Learning Centers. *International Journal of Lifelong Education*, 43(1), 78-92.
- Hafid, A., Ibadurrahman, I., & Samuddin, S. F. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Jenepono. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 149-154.
- Listarina, L., Parel, E., & Selamat, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Way Kanan). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 80-89.
- Maulana, R. & Syukri.A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 3(1). 104 – 103
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S., & Sinaga, J. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh pengembangan karir, self efficacy, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi (JEMSI)*, 1(3), 224.
- Puspita Dewi, N. N. A., Salasa Gama, A. W., & Astiti, N. P. Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Diklat, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ayunan Bulan International (Ticket To The Moon). *EMAS*, 4(6), 1565-1580.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan

- Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), Juli–Desember.
- Riawan, Choirul Cahyo Adi (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Pupuk Pt. Agrofarm Nusa Raya Di Ponorogo. Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2023). Self-Determination Theory in Community Education. *Educational Psychology Review*, 35(3), 401-420.
- Sulianingsih, N. W. W., Asrida, P. D., & Firmani, P. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021-2022. *Arthaniti Studies*, 3(2), 74-80.
- Wijaya, A., et al. (2023). Performance Challenges in Indonesian Community Learning Centers. *Asian Journal of Nonformal Education*, 8(2), 45-60.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Baskara: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 45. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183-203.