

Pengaruh *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* terhadap Motivasi kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto

Munib^{a*}

^aProgram Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto

***Koresponden penulis: munib_01@jurnal.stitradenwijaya.ac.id**

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. 2) Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. 3) Untuk mengetahui diantara ketiga variabel yang berpengaruh paling dominan diantara *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* terhadap motivasi kerja. 4) Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. 5) Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja 6) Untuk mengetahui diantara keempat variabel yang berpengaruh paling dominan diantara *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja terhadap Kinerja. 7) Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui motivasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian explanatory research. jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 21 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh langsung / direct effect dan pengaruh tidak langsung / indirect effect. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara simultan *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* terhadap motivasi kerja. 2) Terdapat pengaruh secara parsial *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* terhadap motivasi kerja. 3) *In-service training* berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja. 4) Terdapat pengaruh secara simultan *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja terhadap Kinerja. 5) Terdapat pengaruh secara parsial *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja terhadap Kinerja. 6) *In-service training* berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja. 7) *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja.

Keywords: , *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training*, *Motivasi kerja*, *Kinerja*

A. Latar Belakang

Sejarah pendidikan tinggi di Barat perpektif awalnya pendidikan merupakan *nonprofit-university*, seiring berkembangnya industri, bisnis, dan teknologi maka mulai muncul *for-profit university* (Tilaar,

2012:757; Fridiyanto, 2017:479). "Sebuah deskripsi yang seimbang tentang bagaimana dan mengapa [perguruan tinggi dan universitas nirlaba] terus menarik semakin banyak siswa, (Simonson, 2016:24) dan teksnya akan berguna bagi siapa saja yang ingin memahami tren signifikan ini."

(Ruch, 2003:186). Sehingga pendidikan tinggi telah menjadi sebuah kompetisi pasar (Enders & Fulton, 2012), juga telah dikemukakan bahwa kekuatan pasar mungkin lebih merupakan ancaman terhadap kebebasan akademik daripada kebijakan dan koordinasi pemerintah yang pernah ada (Meek, 2000; Enders & Fulton, 2012). budaya di perguruan tinggi telah menjadi lebih kepada korporasi yang ditempatkan di lembaga pendidikan dalam usaha mengatur pengambilan keputusan perguruan tinggi (Fridiyanto, 2017:479), kurikulum sedang disusupi oleh kontrol perusahaan mengabaikan sejauh mana kebijakan pemerintah baru-baru ini telah berusaha semakin untuk mengatur apa yang dianggap sebagai pengetahuan sekolah yang tepat dan bagaimana hal itu harus dinilai (Prosser, 1999:24). Beberapa perguruan tinggi merespon ini dengan melakukan proses perubahan agar dapat unggul dalam bersaing (Fridiyanto, 2017:479).

Untuk meraih mutu PT yang unggul, harus ada perubahan yang direncanakan pimpinan PT. Perubahan akan berhasil bila mengikuti beberapa langkah (Syafaruddin, 2012:44). Lucas dan Associates (2000:33 dalam Syafaruddin, 2012:44) menjelaskan ada delapan langkah menuju perubahan yang berhasil, yaitu: (1) membangun pemahaman akan pentingnya perubahan, (2) menciptakan pedoman yang jelas dalam bekerjasama, (3) mengembangkan visi dan strategi, (4) mengkomunikasikan visi tentang perubahan, (5) pemberdayaan berdasarkan keperluan dalam lingkungan luas, (6) melaksanakan keberhasilan dari jangka pendek, (7) meraih konsolidasi dan menghasilkan perubahan lebih banyak, (8) meraih dan menyegarkan pendekatan baru dalam budaya akademik" (Syafaruddin, 2012:44).

Langkah diatas memerlukan sejumlah kekuatan membentuk ulang cara melakukan pengelolaan dalam organisasi

(Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006:5). Organisasi yang menyadari hal ini dan berusaha menyalurkan kemampuan manajerial mereka untuk mencapai tujuan, dengan menggunakan pengetahuan mereka akan enam kekuatan utama: kekuatan sumber daya manusia; globalisme; keanekaragaman budaya; kecepatan perubahan; kontrak psikologis antara pemberi kerja-pekerja yang baru; dan teknologi (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006:5).

Kekuatan pertama dalam pekerjaan adalah kekuatan (power) sumber daya manusia. Cara karyawan (manajer, teknisi, dan staf spesialis) bekerja, berpikir, dan berperilaku menentukan arah dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Sayangnya, kumpulan calon pekerja terampil semakin sedikit dan pekerja yang terampil secara teknis juga semakin berkurang. Mengelola sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, untuk dijaga dan dilatih, kini jauh lebih penting daripada sebelumnya (McNeely & Harrison, 1994); Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006:5). Pelatihan lebih sering dilakukan karena alasan perubahan pasar, perubahan teknologi, dan perubahan struktur organisasi, serta pengembangan usaha (Silitonga, 2017:172)

Berbagai fungsi manajemen khususnya mengadakan berbagai pelatihan dilaksanakan oleh di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen diantaranya fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi *pedagogical reflective training* (*Controlling*) (Maheshwari, 1997:34; Maskur, 2015:18; Sharma & Goyal, 2010:13), menurut Griffin (2004: 44). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan

organisasi, adapun dalam merealisasikan tujuan manajemen tersebut, berbagai pelatihan dilaksanakan diantaranya *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training*.

Core Skills Training (pelatihan keterampilan inti), kadang-kadang disebut sebagai keterampilan belajar yang mendalam, memperkenalkan orang-orang muda ke cara-cara kerja baru, cara berpikir baru, dan cara-cara baru hidup di dunia global (British Council, 2017). Setelah mempertimbangkan semua kebutuhan ini, sistem pendidikan mencoba untuk menjadi lebih terlibat dalam pelatihan keterampilan inti dan siklus belajar mereka menjadi lebih terhubung (Neghavati, 2016:619). 'Connected Learning' diwujudkan ketika seorang anak muda mengejar minat pribadi atau semangat dengan dukungan teman-teman dan orang dewasa yang peduli, dan pada gilirannya mampu menghubungkan pembelajaran dan minat ini dengan prestasi akademik, kemungkinan karir, atau keterlibatan sipil' (Ito, Gutiérrez, Livingstone, Penuel, Rhodes, Salen, & Watkins, 2013; Neghavati, 2016:619).

Pedagogical reflective training, Clarke (2007) mendefinisikan praktik reflektif sebagai blok pembangun dasar pembelajaran bersama berkelanjutan, dengan blok lain termasuk pengetahuan dan pelatihan staf, pembentukan hubungan kepercayaan yang efektif, dan praktisi yang menunjukkan antusiasme yang tulus dan kenikmatan dalam pencapaian anak-anak (Allen & Whalley, 2010:103). Konsep yang berbeda berfokus pada pengembangan kepribadian guru, realisasi diri, dan konstruksi makna subjektif (Juklová, 2015:892). Dalam konteks prinsip-prinsip humanisme dan ketiadaan normativitas dalam masyarakat postmodern, model-model ini saat ini mulai mengemuka. Contoh model seperti itu adalah kerangka reflektif enam tingkat

yang terkenal yang dibuat oleh Korthagen dan Vasalos (2005), yang sering dibandingkan dengan bawang. Guru bekerja melalui lapisan luar refleksi untuk mencapai tingkat yang paling berharga - yang disebut refleksi inti. Tingkat yang berbeda termasuk perwujudan identitas seseorang dan kesadaran keberadaan seseorang, yang harus dilihat dalam konteks pertimbangan profesional dan menjadi dasar mereka (Juklová, 2015:892).

In-service training, (Pelatihan dalam jabatan) dan pekerjaan pengembangan dengan para guru baru mulai datang dalam agenda utama layanan pendidikan dalam lima tahun terakhir. Memang, pendidikan dan pelatihan dalam jabatan telah memiliki karir yang sedikit kotak dan memiliki status rendah, tidak hanya di kalangan guru dan pelatih tetapi juga mereka yang terlibat dalam penelitian (Burgess, Connor, Galloway, Morrison & Newton, 2013:1). Pada awalnya program semacam ini dikenal dengan istilah *In-service Education and Training* (INSET), namun belakangan berkembang semakin luas menjadi *Continuing Professional Development* (CPD) (Bashori, 2015:9). pengembangan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya secara efektif merupakan salah satu perwujudan keberadaan guru sebagai pelaku perubahan, sebab dengan berbagi ilmu pedagogis dan pengalaman mengajar di dalam kelas, para guru saling bertumbuh dan berkembang satu sama lain (Koesoema, 2009:202)

Teori-teori motivasi yang berdasarkan hubungan interpersonal antara para petugas mengatakan kepuasan bekerja menghasilkan prestasi tinggi, manakala teori pengharapan mengatakan perkara yang sebaliknya. Teori ini mengatakan kepuasan bekerja bukan pendorong prestasi tinggi sebaliknya ia adalah hasil daripada prestasi tinggi. Maksudnya, apabila para pekerja menghasilkan prestasi

tinggi maka mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka (Mohd, 2011:159).

Sebagaimana Devadass (2011:44) menyatakan cendekiawan dan praktisi peduli menumbuhkan, meningkatkan, dan memelihara motivasi kerja (pegawai). Penelitian motivasi memiliki sejarah panjang motif dan kebutuhan pegawai. kepentingan di daerah ini mencapai puncaknya pada tahun 1970-an dan awal 1980-an, dan lima belas tahun terakhir telah melihat sedikit penelitian empiris atau teoritis. Menurut Moorhead & Griffin (1998:222) adalah kinerja pegawai sering digambarkan sebagai fungsi sendi kemampuan dan motivasi, dan salah satu tugas utama yang dihadapi pimpinan memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Latham & Pinder (1998:196) dikutip dalam Devadass (2011:223), menjelaskan motivasi bekerja sebagai himpunan kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan yang bentuk, arah, intensitas, dan durasi. Motivasi kerja adalah konsep kisaran tengah yang berhubungan dengan hanya kejadian dan fenomena yang terkait dengan orang-orang dalam konteks kerja. Definisi ini mengakui pengaruh kedua kekuatan lingkungan (misalnya, sistem reward organisasi, sifat pekerjaan yang dilakukan) dan pasukan yang melekat dalam pribadi (misalnya, kebutuhan dan motif individu) pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebuah fitur penting dari definisi ini adalah bahwa hal itu memandang motivasi kerja sebagai tak terlihat, internal membangun hipotesis (Devadass, 2011:224).

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh simultan

terhadap motivasi kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto

2. Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto
3. Untuk mengetahui diantara ketiga variabel yaitu *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto
4. Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto
5. Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto
6. Untuk mengetahui diantara keempat variabel yaitu *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto
7. Untuk mengetahui *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui motivasi kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Raden Wijaya Mojokerto

C. Metode Penelitian

Jenis pendekatan dalam penelitian ini

adalah analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian explanatory research (Mudrajat, 2007). Pengambilan sampel menggunakan pendapat Sugiyono: (2014: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 21 orang. Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variable X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4 serta dampaknya kepada Y . analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur. Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows Version 20.

Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* dengan merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut:

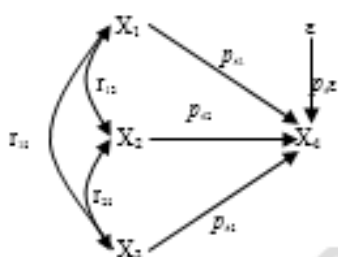


Diagram jalur ini memperlihatkan tiga buah variabel eksogen X_1 , X_2 dan X_3 , serta sebuah variabel endogen, yaitu X_4 .

Persamaan struktural untuk diagram jalur di atas adalah :

$$X_4 = p_{41} X_1 + p_{42} X_2 + p_{43} X_3 + \epsilon$$

D. Pembahasan

D.1 Hipotesis Pertama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga diperoleh nilai signifikansi (0,000)

lebih kecil dari nilai alpha (0,1). *Core Skills Training* merupakan suatu proses pembelajaran pegawai secara terencana sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya, dan didesain untuk meningkatkan kinerja pegawai.

D.2 Hipotesis Kedua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* terhadap motivasi kerja dengan nilai dari *Core Skills Training* (X_1) pada signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan maka *Core Skills Training* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kerja (X_4). Nilai dari *pedagogical reflective training* (X_2) pada signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan maka *pedagogical reflective training* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kerja (X_4). Nilai dari *In-service training* (X_3) pada signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan, maka *In-service training* (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kerja (X_4).

D.3 Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *In-service training* berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja, dengan nilai Standardized Coefficients (beta) atas variabel *In-service training* (X_3) mempunyai nilai beta 0,543 yang lebih besar atau dominan dari nilai Standardized Coefficients (beta) *Core Skills Training* (X_1) sebesar - 0,242, nilai Standardized Coefficients (beta) *pedagogical reflective training* (X_2) sebesar 0,499.

D.4 Hipotesis Keempat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja

terhadap Kinerja dengan signifikansi 0,000 sehingga diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai alpha (0,1).

D.5 Hipotesis Kelima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja terhadap Kinerja dengan nilai dari *Core Skills Training* (X1) pada signifikansi 0.831 yang lebih besar dari nilai alpha 0,1 sehingga tidak signifikan maka *Core Skills Training* (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Nilai dari *pedagogical reflective training* (X2) pada signifikansi 0,724 lebih besar dari nilai alpha 0,1 sehingga tidak signifikan maka *pedagogical reflective training* (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Nilai dari *In-service training* (X3) pada signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan, maka *In-service training* (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). Nilai dari Motivasi kerja (X4) pada signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan, maka Motivasi kerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

D.6 Hipotesis Keenam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *In-service training* berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja, nilai Standardized Coefficients (beta) atas variabel *In-service training* (X3) mempunyai nilai beta 1,742 yang lebih besar atau dominan dari nilai Standardized Coefficients (beta) *Core Skills Training* (X1) sebesar - 0,030, nilai Standardized Coefficients (beta) *pedagogical reflective training* (X2) sebesar - 0,084. nilai Standardized Coefficients (beta) motivasi kerja (X4) sebesar - 0,1428.

D.7 Hipotesis Ketujuh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X1 ke Y melalui X4 = $p_{X4X1} \times p_{YX4} = -(0.242) \times -(1.428) = 0.346$. Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{YX1} + IE = -0.030 + 0.346 = 0.316$. Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X2 ke Y melalui X4 = $p_{X4X2} \times p_{YX4} = (0.499) \times -(1.428) = -0.713$. Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{YX2} + IE = -0.084 + -0.713 = -0.797$. Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X3 ke Y melalui X4 = $p_{X4X3} \times p_{YX4} = (0.543) \times -(1.428) = -0.775$. Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{YX3} + IE = 1.742 + -0.775 = 0.967$

E. Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang diuraikan dalam bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan:

1. Terdapat pengaruh secara simultan *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* terhadap motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh secara parsial *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, dan *In-service training* terhadap motivasi kerja.
3. *In-service training* berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja.
4. Terdapat pengaruh secara simultan *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja terhadap Kinerja.
5. Terdapat pengaruh secara parsial *Core Skills Training*, *pedagogical reflective training*, *In-service training* dan motivasi kerja terhadap Kinerja.
6. *In-service training* berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja
7. *Core Skills Training*, *pedagogical reflective*

training, dan In-service training berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja

F. Daftar Pustaka

- Allen, S., & Whalley, M. E. (2010). *Supporting pedagogy and practice in early years settings*. SAGE.
- Bashori, K. (2015). *Pengembangan Kapasitas Guru*. Jakarta: Pustaka Alvabet.
- British Council, *Core skills training*, (Online) <https://schoolsonline.britishcouncil.org/develop-your-skills/professional-development-training-packages/core-skills-training>
- Burgess, R. G., Connor, J., Galloway, S., Morrison, M., & Newton, M. (2013). *Implementing In-service education and training*. Routledge.
- Devadass, R. (2011). Employees' motivation in organizations: an integrative literature review. In *Proceedings of the International Conference on Sociality and Economics Development* (pp. 566-570). Singapore, IPEDR vol.10, IACSIT Press..
http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleListURL&_method=tag&_cid=&_refWorkTemplateType=A&sort=r&sisrterm=&_ArticleListID=-714259523&view=c&_chunk=0&count=1000&_st=&refsource=&md5=8350ade0048e9f2184e17a5f04f23ff8&searchtype=a&originPage=rslt_list&filterType=openAccess.
- Enders, J., & Fulton, O. (Eds.). (2012). *Higher Education in a Globalising World: International Trends and Mutual Observation A Festschrift in Honour of Ulrich Teichler* (Vol. 1). Springer Science & Business Media.
- Fridiyanto, (2017), *Kaum Intelektual dalam Catatan Kaki Kekuasaan*, Lampung: Grc Publishing
- Griffin, J. H. (2004). *Black like me: the definitive Griffin estate edition, corrected from original manuscripts*. Wings Press.
- Ito, M., Gutiérrez, K., Livingstone, S., Penuel, B., Rhodes, J., Salen, K., ... & Watkins, S. C. (2013). *Connected learning: An agenda for research and design*. BookBaby.
- Ivancevich John, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi edisi ke 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Juklová, K. (2015). Reflection in prospective teacher training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 891-896.
- Koesoema, D. A. (2009). *Pendidik karakter di zaman keblinger: Mengembangkan visi guru sebagai pelaku perubahan dan pendidik karakter*. Jakarta: Grasindo.
- Korthagen, F., & Vasalos, A. (2005). Levels in reflection: Core reflection as a means to enhance professional growth. *Teachers and teaching*, 11(1), 47-71.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516.
- Maheshwari, R. P. (1997). *Principles of business studies*. Pitambar Publishing.
- Maskur, S. P. I., & Si, M. (2015). *Manajemen Humas Pendidikan Islam: Teori dan Aplikasi*. Deepublish.
- McNeely, J. A., & Harrison, J. (1994). Protecting nature: regional reviews of protected areas. IUCN.
- Meek, V. L. (2000). Diversity and marketisation of higher education: incompatible concepts?. *Higher Education Policy*, 13(1), 23-39.
- Mohd, A. (2011). *11 Teori Dan Prinsip Motivasi Di Tempat Kerja*. PTS Professional.
- Moorhead, G & Griffin, R. W. (1995). *Organization Behavior: Managing People and Organization*. Boston: Houghton Mifflin.
- Mudrajad, K, (2002), *Metode Kuantitatif, Edisi*

- Pertama, Yogyakarta: Penerbit AMP YKPN..
- Neghavati, A. (2016). Core Skills Training in a Teacher Training Programme. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 232, 617-622.
- Prosser, J. (Ed.). (1999). *School Culture*: SAGE Publications. Sage.
- Ruch, R. S. (2003). *Higher Ed, Inc.: The rise of the for-profit university*. JHU Press.
- Sharma, D. K., & Goyal, R. C. (2010). *Hospital Administration And Human Resource Management 5Th Ed*. PHI Learning Pvt. Ltd..
- Silitonga, P. (2017) *Manajemen UMKM Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Simonson, M. (Ed.). (2016). *Distance Education: Statewide, Institutional, and International Applications of Distance Education*. IAP.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Syafaruddin, M. P. (2012). *Pendidikan dan pemberdayaan masyarakat*. Perdana Publishing.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Kaleidoskop pendidikan nasional: Kumpulan karangan*. Penerbit Buku Kompas.
- Veithzal, R., & Veithzal, A. P. (2008). *Islamic financial management*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.