

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja

Irnawaty^{1*}, Mince Batara², Helba Rundupadang³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: irnatyp31@gmail.com¹

Article History:

Received: 13 Februari 2024

Revised: 01 Maret 2024

Accepted: 03 Maret 2024

Keywords: *Training, Work experience, Performance*

Abstract: *This research aims to determine the effect of training and work experience on teacher performance at the Lentera Harapan Toraja School. This research data was collected by distributing questionnaires to 60 teachers. This research uses quantitative research. Data were analyzed using the SPSS 16 program. Based on the results of this research, it shows that partially training has an influence but is not significant on teacher performance and work experience has a significant influence on teacher performance. And simultaneously training and work experience together have a significant influence on performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kegiatan belajar mengajar yang berdampak pada pengetahuan, sikap dan pemikiran peserta didik dan hal itu tidak lepas dari peran siswa, guru, orang tua dan masyarakat. Namun peran paling penting ada pada tenaga mengajar yakni guru karena gurulah yang langsung mendampingi siswa, maka guru harus memiliki kinerja yang baik agar kedepannya dapat melahirkan lulusan lulusan yang berkualitas dan berkemampuan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh masing masing sekolah guna mempersiapkan peserta didik yang berdaya saing.

Dengan adanya upaya peningkatan mutu guru diharapkan guru terus meningkatkan mutu pendidikannya, karena peningkatan mutu pendidikan akan semakin maksimal apabila pelaksanaan kegiatan mengajar dan pembelajaran guru dilakukan oleh guru yang professional, sehingga hal ini berdampak pada kinerja guru. Keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik (Falah, 2018). Menurut (Wahyudi & Hamid, t.t.) bahwa menjadi guru yang memiliki kinerja dalam mendidik memerlukan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya (Widodo & Widodo, 2015). Pelatihan ini berfungsi untuk mendukung guru dalam meningkatkan keahliannya dalam bekerja agar mendapatkan kinerja yang maksimum.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru. Pengalaman kerja dapat diketahui dari lamanya seseorang menjadi guru dan pangkat serta golongan ruang yang telah didudukinya. Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dari kehidupan kerjanya, semakin lama jam kerjanya, semakin dia tahu tentang kehidupan kerja. (Pangestuti, 2019) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan pengelolaan pemahaman dan keahlian yang dikuasai pribadi dalam

aktivitas kerjanya. Maka dari itu pengalaman mengajar seorang guru sangat berguna bagi setiap guru untuk proses belajar mengajar dikelas.

Namun penelitian yang dilakukan oleh (Atawirudi dkk., 2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Anggereni, 2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Mursidah dkk., 2023) menemukan bahwa variabel pengalaman kerja tidak mempengaruhi kinerja, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata, t.t.,2022) dimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Salah satu Yayasan pendidikan di Toraja Utara sangat minati oleh para siswa untuk menempuh pendidikan yakni Sekolah Lentera Harapan yayasan pendidikan ini memiliki banyak guru yang berusia sangat muda sehingga menarik untuk diteliti jika dikaji berdasarkan literature review diatas, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan sangat berpengaruh positif bagi kinerja guru. Adanya GAP dalam penelitian terdahulu membuat peneliti tertarik untuk kembali meneliti dengan judul yang sama namun objek yang berbeda.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu upaya yang sengaja diberikan dan dilaksanakan dalam bentuk dukungan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang terlatih secara professional untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi suatu organisasi (Marjaya dkk., 2019). Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Hendra, 2020) .

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan (Halim, 2020). Semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman kerjanya namun semakin singkat waktu kerjanya maka semakin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh (Basari, t.t.,2012).

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (rulitawati dkk., 2020).

METODE PENELITIAN

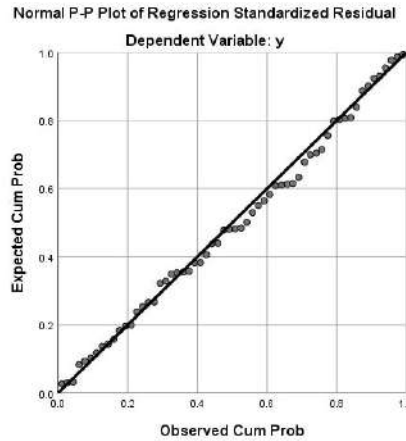
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2019) adalah metode penelitian yang menggunakan data langsung dari responden untuk menghasilkan kesimpulan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru pada Sekolah Lentera Harapan sebanyak 60 guru dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 guru.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dan teknik

analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Adapun persamaan Regresi Linear Berganda menurut menurut (Batara dkk., 2023) yakni : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari uji Normalitas diatas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitaran garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	.913	1.095
Pengalaman Kerja	.913	1.095

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari tabel 1. menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolineritas nilai VIF variabel pelatihan (X1) yaitu 1,095 dengan nilai tolerance 0,913, VIF untuk variabel pengalaman kerja (X2) yaitu 1,095 dengan tolerance 0,913. Dari hasil uji multikolineritas tabel diatas menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) variabel pelatihan dan pengalaman kerja < 10. Maka disimpulkan tidak ada masalah multikolineritas.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.634	1.88084	1.369

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari tabel di atas terlihat nilai *R-Square* (koefisien determinasi) bernilai 0,647 atau 64,7%. Yang artinya pengaruh variabel pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (x2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 64,7%. Sisanya yakni 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini karena nilai *R-square*nya mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja dijelaskan dengan baik oleh variabel pelatihan dan pengalaman kerja.

Uji Analisis Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.039	3.543		2.834	.006
Pelatihan	-.098	.065	-.123	-1.494	.141
Pengalaman Kerja	.624	.062	.832	10.100	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari 3. hasil dari perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut :

Kinerja = 10.039 + (-0,098x1) + 0,624x2 + e. Interpretasinya adalah sebagai berikut :

1. Nilai constan adalah 10.039, artinya jika tidak terdapat perubahan variabel pelatihan dan pengalaman kerja (X1 dan X2 = 0) maka kinerja guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja adalah sebesar 10.039 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan adalah (-0,098), artinya variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X2) adalah tetap maka kinerja guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja menurun sebesar -0,098 satuan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berkontribusi negatife bagi kinerja, sehingga makin sering pelatihan dilakukan oleh para guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja maka semakin rendah kinerja gurunya, begitu pun sebaliknya semakin jarang pelatihan yang dilakukan guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja maka semakin meningkat kinerja gurunya.

3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X2) adalah 0,624 artinya jika variabel pengalaman kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (X1) tetap maka kinerja guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja meningkat sebesar 0,624. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berkontribusi positif bagi kinerja guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja, sehingga semakin lama pengalaman kerja guru maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.039	3.543		2.834	.006
Pelatihan	-.098	.065	-.123	-1.494	.141
Pengalaman Kerja	.624	.062	.832	10.100	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel pelatihan (X1) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,494 < 0,678$) dan nilai sig $> 0,05$ yaitu 0,141 artinya variabel pelatihan (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Variabel pengalaman kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,100 > 0,678$) dan nilai sig $< 0,05$ yaitu 0,000 artinya variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.292	2	184.646	52.196	.000 ^b
	Residual	201.641	57	3.538		
	Total	570.933	59			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa $F_{hitung} 52,196 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) pada Guru di Sekolah Lentera Harapan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,494 < 0,678$) dan nilai $sig > 0,05$ yaitu $0,141$ maka secara parsial variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian maka hasil uji hipotesis H_0 diterima bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Pelatihan yang diikuti oleh guru di Sekolah Lentera Harapan telah ditentukan oleh sekolah sehingga dampak kualitas dari pelaksanaan pelatihan hanya untuk peningkatan pelaksanaan kewajiban guru namun dari segi dampak bagi guru dalam hal pengembangan diri berdasarkan bakat atau minat tidak terakomodir bagi guru-guru tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Penambunan, dkk (2017) mengatakan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai signifikannya $> 0,05$ yaitu $0,503$. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2013, hal. 1050) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai signifikannya $> 0,05$ yaitu $0,134$.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis, yaitu pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Pada variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,100 > 0,678$) dan nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,000$ artinya variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), berdasarkan perhitungan tersebut H_a diterima bahwa Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena semakin lama pengalaman kerja seseorang maka semakin tinggi pula kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Octavianus, dkk (2018, hal. 65) mengatakan bahwa ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan dimana diperoleh nilai t_{hitung} ($3,837$) $> t_{tabel}$ ($1,677$) dan sig $0,000 < 0,05$. Dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas, dkk (2017, hal. 102) pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dimana diperoleh nilai signifikannya $0,001 < 0,05$.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja (Y) Guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja (Y) guru yang signifikan ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $52,196 > 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru di Sekolah Lentera Harapan Toraja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavianus, dkk (2018) mengatakan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Lentera Harapan Toraja Utara.

1. Pada variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,494 < 0,678$) dan nilai signifikannya $> 0,05$ yaitu 0,141 dengan kata lain bahwa variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pelatihan tidak berdasarkan identifikasi minat atau bakat namun hanya untuk peningkatan administrative sebagai guru yang berdampak pada peningkatan kualitas murid namun tidak bagi peningkatan kualitas guru.
2. Pada variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,100 > 0,678$) dan tingkat signifikannya $< 0,05$ yaitu 0,000 dengan kata lain bahwa variabel (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Berdasarkan variabel pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja (Y) guru diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,196 > 3,15$) dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$. berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan meneliti kualitas pengelolaan manajemen mutu dari Sekolah Lentera Harapan Toraja mengapa guru-guru di dalamnya berusia muda tetapi kualitasnya sudah baik.

DAFTAR REFERENSI

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Atawirudi, R., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607>
- Basari, I. (t.t.). *DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CENTRA MULTI KARYA BANDUNG*.
- Batara, M., Pundissing, R., & Uddu, L. (2023). Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Kewirausahaan, Training Dan Kemampuan Manajemen Terhadap Keunggulan Bersaing. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(1). <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.9643>
- Falah, N. (2018). Aktualisasi Kinerja Guru Tersertifikasi dalam Peningkatan Proses Pembelajaran pada MIN Tungkok Kabupaten Aceh Besar. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 1(2), 273. <https://doi.org/10.22373/jie.v1i2.2952>
- Halim, A. (2020). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN*

*DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
PERSERO CABANG RANTAUPRAPAT. 1.*

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Marjaya, I., Pasaribu, F., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mursidah, M., Susianah, S., & Albar, E. (2023). Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makassar. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 245. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.734>
- Pangestuti, D. C. (2019). ANALISIS PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN INTERVENING PRESTASI KERJA. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- rulitawati, rulitawati, ritonga, husein, & hasibuan, lias. (2020). *Model pengelolaan kinerja guru*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Simarmata, K. S. (t.t.). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. CV Alvabeta.
- Wahyudi, A., & Hamid, A. (t.t.). *STRATEGI PENGELOLAAN VOCATIONAL LIFE SKILL PADA PENDIDIKAN ISLAM*.
- Widodo, K. S., & Widodo, J. (2015). *PENGEMBANGAN MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PARTISIPATIF INTEGRATIF KOLABORATIF (PIKOLA) UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU FISIKA SMA*.