

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang masih melaksanakan pembangunan pembangunan dibidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan menginginkan suatu kemampuan individu yang diharapkan mampu mengembangkan dirinya sendiri dengan mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Ini berarti perlu adanya peningkatan dalam berbagai aspek kehidupan yang dapat menunjang terbentuknya SDM yang berkualitas dalam mebuat sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Sesuai dengan peraturan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 selanjutnya disebut UU Sisdiknas, terdapat tiga jalur pendidikan yaitu pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan nonformal. Pada pasal 26 ayat (4) dinyatakan bahwa:

Lembaga penelitian merupakan suatu pendidikan nonformal, disamping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat, serta satuan pendidikan sejenis. Yang termasuk ke dalam satuan pendidikan sejenis adalah panti penyuluhan, magang, bimbingan kerja, gerakan kepramukaan, pondok pesantren tradisional (salafiyah), padepokan, dan sanggar.

Pendidikan dan latihan tersebut banyak diselenggarakan oleh instansi Pemerintahan, Perusahaan, Lembaga Swadaya Masyarakat, perorangan, kelompok, dan komunitas. Salah satu cakupan ruang lingkup dari pendidikan nonformal merupakan pelatihan, hal ini tertera pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB IV Pasal 26 ayat 3. Pelatihan secara operasional dapat dijelaskan sebagai suatu rangkaian upaya yang disengaja dibuat dalam bentuk bantuan kepada tenaga kerja atau pegawai yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja

dalam bidang pekerjaan tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi.

Sebuah pendidikan dan pelatihan didalamnya terdapat sebuah proses belajar. Belajar merupakan proses manusia untuk mencapai berbagai macam kompetensi, keterampilan, dan sikap mulai dari sejak lahir hingga akhir hayat. Selain itu belajar merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan perubahan dalam dirinya sendiri melalui pelatihan atau pengalaman. pada belajar mengajar diperlukan sebuah strategi. Strategi dalam konteks pembelajaran memiliki kesamaan dengan metode yaitu cara untuk mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan. Belajar mengajar terdapat unsur-unsur pokok yang saling keterkaitan antara satu sama lain, yaitu kurikulum, pendidikan, peserta, dan pengajaran. Hal ini menjadikan pelatihan sebagai tolak ukur kemajuan suatu bangsa mengingat pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang berkualitas. Pelatihan pada dasarnya dilaksanakan di lembaga pemerintah, perusahaan, dan masyarakat.

Penyelenggaraan pelatihan menjadi kebutuhan setiap individu dalam menunjang pekerjaan sehingga banyanya lembaga aparatur dan non-aparatur yang menggunakan sarana dalam meningkatkan SDM, ini dituang dengan adanya peraturan perundang-undangan untuk lembaga pemerintahan dalam penyelenggaraan pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan tidak terlepas dari suatu bentuk pengelolaan, pengelolaan disini terdiri dari perencanaan, penorganisasian, pelaksanaan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan. Dalam tahap pelaksanaan menggunakan metode dan media pembelajaran sangatlah penting. Hal ini karena proses pembelajaran mampu menggambarkan berfikir kreatif para peserta pelatihan dalam pencapaian hal akhir dari pelatihan.

Manusia pada hakekatnya merupakan makhluk yang memiliki potensi untuk menjadi makhluk sosial yang mampu belajar dan memahami. Berkaitan dengan ungkapan tersebut maka dapat diartikan bahwa manusia memiliki potensi untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas dirinya. Lebih lanjut manusia yang berkualitas terbentuk salah satunya karena terselenggaranya pelatihan yang berkualitas. Peningkatan kualitas pelatihan ini tentunya harus disertai dengan penanganan masalah pelatihan yang menyeluruh mencakup aspek perilaku (afektif), pengetahuan (kognitif), kemampuan (psikomotorik), moral, budi pekerti dan ahlak.

Leli Febrianti, 2018

PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut UNESCO (*United Nations Education Scientific and Cultural Organization*) (dalam suryanto, 2008, hlm. 246) empat pilar pendidikan yang dimaksud yaitu: *Learning to think* (belajar berpikir), *Learning to do* (belajar berbuat/hidup), *Learning to live together* (belajar hidup bersama), *Learning to be* (belajar menjadi diri sendiri). Pergeseran paradigma pendidikan dan pelatihan dalam pengajaran ini akan menuntut para pakar pendidikan, widyaisuara, guru, dan mahasiswa untuk menggunkan pendekatan, model, metode, strategi dan teknik pembelajaran yang dipandang sesuai dengan tuntutan kebutuhan peserta pelatihan.

Sejalan dengan perkembangan pelatihan, pelatihan diharapkan pada sejumlah tantangan yang semakin berat. Salah satu tantangan nyata tersebut adalah bahwa pelatihan hakekatnya mampu menghasilkan SDM yang memiliki kompetensi yang utuh. Selain itu permasalahan yang terjadi berkaitan dengan keterampilan berpikir kritis dan kreatif serta kemampuan komunikasi akan berkembang jika dalam prosesnya peserta pelatihan mampu menunjukkan keaktifannya selama pelatihan berlangsung.

Pelatihan yang berlangsung harus mampu menyiapkan peserta pelatihan untuk hidup pada zamannya. Maka dalam prosesnya perlu diupayakan untuk dapat membiasakan peserta pelatihan mengembangkan keahlian berpikir dan berkomunikasi sesuai dengan tuntutan zaman saat ini. Namun disisi lain tetap menyesuaikan dengan perkembangan usianya. Oleh karena itu pembelajaran dirancang dengan sebaik mungkin, pemilihan model, pendekatan, metode, strategi dan teknik yang dilakukan oleh seorang widyaisuara dalam pelaksanaan pembelajaran menjadi salah satu penentu keberhasilan belajar peserta pelatihan.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa banyaknya lembaga pemerintahan yang menyelenggarakan pelatihan bertujuan meningkatkan SDM salah satunya Kementerian Kesehatan yang dituntut untuk terus meningkatkan sumber daya manusia aparatur maupun non aparatur. Kementerian kesehatan memiliki enam balai pelatihan salah satunya Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto. Widyaiswara yang diamanahi untuk manajemen dan bertanggungjawab selama pelatihan berlangsung dikenal istilah dengan *Master of Training* (MoT) yang berfungsi untuk mengkondisikan kelas pelatihan dan memanajemne pelatihan dengan sebaik mungkin selam pelatihan ini berlangsung. Dalam istilah pelatihan sebagai satuan pendidikan luar sekolah dikatakan sebagai instruktur sebagaimana diungkapkan pada pasal 30 PP Tahun 2005 tentang standar pendidik dan

Leli Febrianti, 2018
**PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI
BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

tenaga pendidikan yaitu “(8) Pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan keterampilan terdiri atas pengajar, pembimbing, pelatih atau instruktur dan penguju”. Instruktur adalah salah satu komponen dalam proses kegiatan belajar mengajar, yang dimana instruktur ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang potensial. Oleh sebab itu seorang MoT harus dapat berperan aktif meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan dan menempatkan kedudukannya secara professional dalam upaya pembentukan sumber daya manusia yang mempunyai nilai dalam bidangnya.

Seorang MoT didalam kegiatan pembelajaran tidak hanya memberikan wawasan, keahlian, ataupun pengetahuan kepada setiap warga belajarnya. Namun tugas dan fungsi harus dapat menanamkan konsep dari setiap materi pembelajaran yang disampaikan, serta dapat mengarahkan dan membimbing setiap peserta pelatihannya dalam proses kegiatan belajar mengajar. Peran MoT pun begitu sangat kompleks karena didalam proses belajar adanya kegiatan mendidik, dimana mendidik dalam arti mentransfer nilai. Nilai yang telah dimiliki oleh MoT dengan diwujudkan dalam tingkah laku didalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu seorang MoT merupakan penggerak pada kegiatan proses pembelajaran berhasil tidaknya suatu pencapaian tujuan pelatihan terletak pada kompetensi serta keahlian dari MoT.

Peran MoT dalam pelatihan sebagai ujung tombak pencapaian/ keberhasilan tujuan dari kegiatan proses belajar mengajar karena MoT mengorganisir pesan pengajaran kepada peserta pelatihan dan meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan. Pada setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi internal dimaksud turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Tidak semata-mata hanya sebagai pengajar namun juga sebagai pelatih yang berfungsi untuk memotivasi peserta pelatihan dan membuat suatu komitmen dalam kelas selama pelatihan berlangsung.

Dalam peningkatan motivasi belajar mempunyai peranan yang strategis untuk aktivitas belajar seseorang. Agar peran motivasi lebih optimal, maka motivasi belajar suatu penunjang dalam aktivitas pembelajaran. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi peserta pelatihan dalam meningkatkan pembelajaran dan menjadi pemicu dalam peningkatan motivasi belajar. Motivasi belajar merupakan suatu dorongan untuk memacu peserta pelatihan dalam melaksanakan proses

Leli Febrianti, 2018

PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pembelajaran, pencapaian dalam proses pembelajaran merupakan tujuan dari pencapaian penyelenggaraan pelatihan.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: 1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, 3) adanya harapan dan cita-cita, 4) penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) adanya lingkungan yang baik, dan 6) adanya kegiatan yang menarik. (Uno, 2016, hlm. 10).

Dengan memperhatikan unsur tersebut, proses pembelajaran mungkin berpijak pada permulaan yang baik. Keinginan untuk menerima pembelajaran harus sering dinyatakan oleh dorongan, yang karenanya pembelajaran mengetahui nilai dalam apa yang harus dipelajari. Pengertian pada nilai dalam belajar itu disebut motivasi. Seorang pendidik yang bijaksana akan mengakui, bahwa ada dua unsur yang perlu bagi semua motivasi; 1) menyelidiki dengan jelas dan tegas apa yang diharapkan dari pelajar untuk dipelajari dan mengapa ia diharapkan mempelajarinya. 2) Menciptakan kesadaran yang tinggi pada pelajar akan pentingnya memiliki "skills" dan pengetahuan, yang akan diberikan oleh program pendidikan itu. Motivasi tidak hanya merupakan bagian pertama dari pengajaran, tapi juga merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus dalam pengajaran. Ketika motivasi merupakan sesuatu yang penting maka hal ini harus diberikan secara sungguh-sungguh. Motivasi yang baik adalah motivasi yang dapat berkembang secara wajar dari suasana pengajaran. Motivasi itu muncul pada setiap kesempatan di mana kebanyakan tidak dapat direncanakan sebelumnya, tetapi kesempatan yang oleh pengajar yang waspada dan bijaksana, dikenal sebagai kemungkinan untuk mendorong peserta didik. (Tahalele, 1978, hlm. 39-42)

Pada pengamatan yang penulis lakukan, proses pelatihan di BBPK Ciloto menitikberatkan pada pembuatan suatu komitmen belajar antara MoT dengan peserta pelatihan sebelum pelaksanaan pelatihan berlangsung. Metode tersebut dilakukan dengan pendekatan dinamika kelompok. Pendekatan ini mendasarkan pada konsep interaksi, aksi, dan situasi yang ada pada kelompok itu. Tidak hanya itu melalui dinamika kelompok segala pekerjaan yang membutuhkan pemecahan masalah dapat teratasi, mengurangi beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga waktu dapat efektif dan efisien karena akan dibagi-bagi sesuai dengan bagian kelompoknya

Leli Febrianti, 2018

PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

masing-masing. Dinamika kelompok merupakan suatu proses kelompok yang selalu berkembang, berkembang, dan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang selalu berubah-ubah dan membutuhkan komitmen peserta pelatihan untuk mengikuti proses belajar secara individual dengan kelompok untuk mengembangkan wawasan, intelektual maupun emosional. Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017. Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan II dinamika kelompok memfasilitasi peserta membangun kelompok pembelajaran yang dinamis dalam proses pembelajaran melalui penugasaan terhadap pengenalan diri sendiri, pemahaman terhadap orang lain, kelompok dinamis, dan komitmen belajar kelompok. Sedangkan menurut Murti Sri dan Ratna Sri dalam bahan ajar Dinamika Diklat Prajabatan Golongan II LAN RI menyebutkan bahwa dinamika kelompok menyiapkan peserta pelatihan agar dapat saling percaya mempercayai dengan yang lain (*trust*), memiliki sikap keterbukaan (*openness*), memiliki rasa tanggung jawab (*responsibility*) dan merasa bahwa dirinya bagian integrasi dari yang lainnya (*interdependency*). Ini semua dapat disampaikan melalui Dinamika Kelompok. Tingkat kesiapan peserta untuk memulai proses pembelajaran sangat ditentukan oleh Dinamika Kelompok ini, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan program pelatihan secara keseluruhan.

Peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto dapat diasumsikan cukup baik, karena keingintahuannya yang besar dalam memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam menjang profesinya. Namun, peserta pelatihan mempunyai keterbatasan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi peserta pelatihan dalam belajar dapat bersifat psikologis dan fisiologis. Faktor psikologis mencakup kebutuhan, kecerdasan, motivasi, perhatian, berfikir, ingat dan lupa. Sedangkan faktor fisiologis mencakup pendengaran, penglihatan, dan kondisi fisiologis. Diakui banyak orang bahwa makin lanjut usia dibarengi dengan penurunan daya ingat, dikarenakan peserta pelatihan orang dewasa.

Orang dewasa mempunyai permasalahan yang telah banyak dan kompleks dibanding dengan anak-anak, oleh karena itu pendidikan dan pembelajaran orang dewasa juga lebih sulit dan harus sesuai dengan kebutuhan orang tersebut. Ada beberapa masalah pokok dalam pendidikan orang dewasa yaitu, masalah yang menyangkut motivasi, masalah yang

Leli Febrianti, 2018

PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menyangkut melupakan kebiasaan, masalah yang menyangkut daya ingat yang buruk, dan masalah yang menyangkut penolakan perubahan.

Seperti yang dijelaskan diatas masalah pendidikan orang dewasa salah satunya motivasi. Untuk menghadapi orang dewasa seperti ini diperlukan suatu metode yang tepat serta menggunakan teknik-teknik partisipatif. Orang dewasa akan lebih siap belajar apabila mempunyai dorongan yang tinggi untuk meningkatkan motivasi belajar, sehingga membutuhkan peran seseorang yang mampu mendorong peserta pelatihan untuk mencapai tujuan dari pelatihan.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Didasarkan atas kajian diatas bahwa motivasi belajar masih rendah hal ini memiliki kaitan dengan faktor-faktor sebagai berikut:

1. MoT, pada faktor ini dibutuhkan peran seseorang yang mampu untuk mendorong, mempengaruhi, dan meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan.
2. Faktor psikologis, pada faktor ini pemicunya ada beberapa bagian seperti: pada harapan masa depan peserta dapat mempengaruhi semangat belajar, latar belakang sosial yang merupakan masyarakat dapat mempengaruhi peserta, keluarga dikarenakan faktor yang cukup dominan, dan daya ingat peserta pelatihan yang terbilang usia sudah tidak muda lagi sering terjadinya lupa ingat.
3. Faktor fisiologis, sedangkan pada faktor ini yang mempengaruhi pendidikan peserta pelatihan yang disebabkan oleh berkurangnya ketahanan fisik orang dewasa. Bertambahnya usia mempengaruhi ketahanan fisik terutama penglihatan, pendengaran, artikulasi, dan penyakit.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1.2.2 Rumusan Masalah

Melihat luasnya faktor-faktor tersebut maka penulis batasi pada faktor MoT kajian ini akan dilakukan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto untuk peserta pelatihan “Pelatihan Dasar CPNS Gol II Kementerian Kesehatan Angkatan I”.

“Bagaimana peran *master of training* (MoT) dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan melalui metode Dinamika Kelompok?

Leli Febrianti, 2018

PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari rumusalan masalah diatas kemudian dijabarkan menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan metode dinamika kelompok dalam penyelenggaraan pelatihan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto?
2. Bagaimana peran MoT dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam peran MoT untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan melalui metode Dinamika Kelompok?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi peserta pelatihan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai peran MoT dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan melalui metode Dinamika Kelompok di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto. Sedangkan secara khusus bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan metode dinamika kelompok dalam penyelenggaraan peserta pelatihan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto.
2. Untuk mengetahui peran MoT dalam meningkatkan motivasi belajar di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam peran MoT untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan melalui metode Dinamika Kelompok.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada akhir penelitian ini, penulis mengharapkan hasilnya dapat bermanfaat, sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**, sebagai pengalaman praktis bagi peneliti dalam mengaplikasikan/ menerapkan konsep dan teori-teori yang telah peneliti peroleh selama studi di Departemen Pendidikan Luar Sekolah. Dalam hal ini berkaitan dengan konsep Motivasi Belajar, konsep Pembelajaran, dan konsep Pendidikan Luar Sekolah.
2. **Manfaat Praktis**, Dapat dijadikan sebagai bahan analisis dan kajian bagi BBPK Ciloto dalam mempertahankan ataupun memperbaiki motivasi

Leli Febrianti, 2018

PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

peserta pelatihan dalam mengikuti proses pembelajaran disetiap program pelatihan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memudahkan pembahasan dan penyusunan selanjutnya, maka penulis kemukakan sistematika penulisan skripsi sesuai dengan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini berisi tentang pendahuluan yang didalamnya membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

2. Bab II Kajian Pustaka

Bagian ini merupakan bagian yang berisi landaan teoritis yang secara garis besarnya mengikuti beberapa teori dan konsep mengenai Peran MoT, konsep Motivasi Belajar, konsep Dinamika Kelompok dan konsep pelatihan dalam pendidikan luar sekolah.

3. Bab III Metode Penelitian

Bagian ini membahas tentang metode penelitian berisi tentang uraian metode penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

4. Bab IV Temuan dan Pembahasan

Pada bagian ini berisis tentang temuan dan hasil dari penelitian yang dituagkan dalam pembahasan.

5. Bab V Simpulan dan Rekomendasi

Pada bagian ini berisis kesimpulan dari penelitian dan rekomendasi kepada pihak-pihak yang terkait.

Leli Febrianti, 2018

PERAN MASTER OF TRAINING (MOT) DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN MELALUI METODE DINAMIKA KELOMPOK DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu