



Pelatihan Mengelola Sumber Daya Sekolah Di SMKN 14 Jakarta Pusat

Istaryatiningtias^{1*}, Rismita¹

¹Administrasi Pendidikan, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jalan Warung Buncit Raya No. 17, Kalibata, Pancoran, Jakarta, Indonesia, 12740

*Email koresponden: iis_ningtias@uhamka.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received: 17 Jul 2021

Accepted: 02 Apr 2022

Published: 31 Aug 2022

Kata kunci:

Pengelolaan SDM;
Pengembangan Karir;
Profesionalisme Guru

Keyword:

Career Development;
HR Management
Teacher
Professionalism;

ABSTRAK

Background: Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang sangat penting untuk mencerdaskan bangsa, sehingga untuk saat ini memerlukan evaluasi dan peningkatan yang sistematis. Kegiatan ini penting dilaksanakan untuk meningkatkan profesionalisme dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah baik guru maupun tenaga kependidikan dengan prinsip *good governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik. **Metode:** Kegiatan ini bermitra dengan SMKN 14 Jakarta Pusat dengan jumlah peserta kegiatan sebanyak 67 orang yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan berdasarkan tahap berikut: Tahap Pertama, Pendekatan persuasif, Tahap kedua, pelaksanaan pelatihan pengelolaan sumber daya sekolah dan Tahap ketiga, evaluasi. **Hasil:** Peserta mampu mengembangkan kariernya melalui Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) yang meliputi 3 unsur yaitu, pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. **Kesimpulan:** Pengembangan dan ekspresi keterampilan dan kecerdasan yang bermanfaat bagi para guru mencapai kinerja, sebagai aspek penilaian yang merupakan bagian penting dari manajemen dan mendapatkan nilai tambah bagi sekolah, yang outputnya juga untuk para peserta didik.

ABSTRACT

Background: Education in Indonesia is a very important aspect to educate the nation, so for now it requires systematic evaluation and improvement. This activity is important to carry out to improve professionalism in managing human resources in schools, both teachers and education staff with the principles of good governance or good governance. **Method:** This activity is partnered with SMKN 14 Central Jakarta with a total of 67 participants consisting of teachers and education staff. The implementation of this community service is carried out based on the following stages: First Stage, persuasive approach, second stage, implementation of school resource management training and third stage, evaluation. **Results:** Participants are able to develop their careers through Continuous Professional Development (PKB) which includes 3 elements, namely, self-development, scientific publications and innovative works. **Conclusion:** The development and expression of skills and intelligence that are beneficial for teachers to achieve performance, as an assessment aspect which is an important part of management and gain added value for schools, whose output is also for students.



© 2022 by authors. Lisensi Jurnal Solma, UHAMKA, Jakarta. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution (CC-BY) license.

PENDAHULUAN

Pembentukan manajemen sumber daya manusia pada pendidikan terutama di sekolah dilakukan dengan mentransfer pengetahuan yang baik melalui pelatihan, diantaranya dengan

melakukan pengabdian kepada masyarakat, agar menghasilkan sumber daya sekolah yang berkualitas dan menjadi peluang bagi sekolah untuk mencapai keunggulan. Namun, dari kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia, masih relative rendah, salah satunya sumber daya manusia di bidang pendidikan. Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang sangat penting untuk mencerdaskan bangsa, sehingga untuk saat ini memerlukan evaluasi dan peningkatan yang sistematis (Hardaning & Yahya, 2021).

Mengatasi masalah mengenai kualitas sumber daya manusia yang masih rendah tersebut, maka pemerintah membuat program tentang SDM unggul, dimana program kebijakan pendidikan dibuat secara terpusat, melalui manajemen sekolah yang pada akhirnya membawa keberhasilan perubahan pendidikan untuk pencapaian tujuan sekolah (Saitis & Saiti, 2017), agar para guru berhasil dalam pekerjaannya, diberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan secara komprehensif. Karena pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersiang dan mampu bekerja sama, untuk melaksanakan peran dan tugasnya pada suatu lembaga dengan melayani kebutuhan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya sekolah yang bertugas untuk menyampaikan interpretasi yang lebih luas, strategis dan lebih dinamis, serta tugas yang sangat birokratis dalam organisasi sekolah yang mencerminkan visi strategis yang terintegrasi ke dalam manajemen (Mercer et al., 2010). Jadi tenaga kerja memainkan peran yang sehat dalam mengarahkan manajemen serta meningkatkan hasil akhir. Manajemen mungkin menghasilkan strategi yang sangat tidak ramah pekerja tidak kompeten atau mereka yang lebih suka malas tapi lebih suka orang yang berprestasitinggi (Afandi, 2018). Karenanya kesejahteraan sebelumnya akan menjadi merusak sementara manfaat kesejahteraan yang terakhir (Khoreva & Wechtler, 2018).

Keberhasilan praktik sumber daya manusia menunjukkan peningkatan pengetahuan karyawan, tingkat motivasi, keterampilan, komitmen kerja, kepercayaan diri dan kemampuan dalam bekerja (Aslam et al., 2016), dan kesuksesan organisasi merupakan perwujudan dari tugas manajemen sumber daya manusia (Katić et al., 2020). Pencapaian keberhasilan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu aktif meningkatkan pengelolaan pengembangan SDM yang mampu bersaing dengan meningkatkan pengembangan karier SDM ke depan (Kusumaningrum et al., 2019).

Pengelolaan pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 14 Jakarta, penekanannya adalah pada pengembangan dan ekspresi keterampilan dan kecerdasan yang bermanfaat bagi para guru mencapai kinerja, sebagai aspek penilaian yang merupakan bagian penting dari manajemen dan mendapatkan nilai tambah bagi sekolah, yang outputnya juga untuk para peserta didik (Pawestri, 2015). Berdasarkan konsep pengelolaan sumber daya di SMK Negeri 14 Jakarta, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh tim PKM dengan mengukur dan menilai pelaksanaan tugas guru. Namun, pengelolaan sumber daya di SMK Negeri 14 Jakarta masih terlihat belum optimal mengenai pengembangan profesi, pengembangan karier dan professional guru dan tenaga kependidikan yang ditunjukkan oleh data bahwa proses kaderisasi pengembangan karier SDM (guru dan tenaga kependidikan) belum maksimal. Contohnya ketika jabatan Kepala Sekolah berakhir masa tugasnya, ternyata diambil dari luar SMK Negeri 14 Jakarta, dimasa kepala sekolah sekarang berasal dari SMK Negeri 27 Jakarta, ini disebabkan karena SDM di SMK Negeri 14 belum memenuhi syarat untuk jabatan kepala sekolah.

Masalah lain adalah sebanyak 30 orang guru berstatus pegawai negeri, ada guru yang sejak TMT SK-akhir 1 November 2016 status golongan kepangkatan fungsional masih III/a, padahal untuk mengajukan kenaikan pangkat bagi seorang guru yang berstatus PNS skala waktu adalah 2 tahun setelah SK-akhir dan memenuhi persyaratan dalam mengajukan kenaikan golongan. Hal lain mengenai status guru honorer yang sudah lama mengabdikan di sekolah tersebut sejak TMT 1

November 2004, masih berstatus guru honorer. Sebaiknya guru honorer tersebut bisa dikembangkan kariernya melalui kesempatan tes CPNS.

Berdasarkan masalah diatas, kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk melatih dan mengembangkan secara intensif pengenai Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 14 Jakarta Pusat

MASALAH

Pengembangan karir di SMK Negeri 14 Jakarta Pusat ini belum maksimal dapat dilihat dari manajemen kaderisasi untuk promosi kepala sekolah diambil dari luar. Jika manajemen kaderisasi sekolah ini sudah bagus, untuk menggantikan kepala sekolah bisa dilakukan dari internal yaitu mengangkat wakil kepala sekolah. Perlu juga melakukan kaderisasi dengan mengirimkan para guru di ajang lomba guru berprestasi sehingga guru-guru tersebut diharapkan menjadi guru-guru profesional.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pelatihan pengelolaan sumber daya sekolah di SMK Negeri 14 Jakarta, dilakukan dengan tujuan untuk mempersiapkan karier guru/pendidik dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan berdasarkan tahap berikut: **Tahap Pertama**, Pendekatan persuasif dengan maksud untuk menjelaskan proses atau cara dalam pengelolaan sumber daya sekolah untuk peningkatan pengembangan karier guru dan tenaga kependidikan. **Tahap kedua**, pelaksanaan pelatihan pengelolaan sumber daya sekolah yang meliputi: (a). Konsep filosofi manajemen SDM guru dan tenaga kependidikan, (b). Pengelolaan SDM di sekolah, (c). Trik dalam menulis karya ilmiah. **Tahap ketiga**, evaluasi: dalam melakukan evaluasi mengenai pelatihan pengelolaan sumber daya sekolah, PKM ini sangat bermanfaat oleh pihak sekolah terutama dalam mempersiapkan pengembangan karier guru melalui usulan guru berprestasi ke Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. **Hasil yang diharapkan:** guru bisa mengembangkan kariernya melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang meliputi 3 unsur yaitu, pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan pengelolaan sumber daya sekolah di SMK Negeri 14 Jakarta merupakan hal penting dalam pengembangan karier guru dan tenaga kependidikan, karena sekolah memainkan peran utama dalam meningkatkan kesejahteraan dalam membangun kepribadian dan keterampilan yang berguna untuk menghasilkan berbagai keunggulan. Lima domain kesejahteraan yang diperoleh dari pengembangan pengelolaan sumber daya sekolah yaitu: kognitif, emosional, social, fisik, dan spiritual (Dulagil et al., 2016), dan meningkatkan komitmennya dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu (Rismita et al., 2021).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan berbagai tahap. Tahap pertama, pendekatan persuasive yaitu menjelaskan komponen strategis mengenai karier guru dan tenaga kependidikan, karena memiliki peran penting dalam kemajuan pendidikan. Peran guru dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan merupakan hal penting (Ayuningtyas et al., 2018), karena profesi guru mempunyai tugas sebagai fasilitator dan komunikaotr untuk mendidik, melatih dan mengajar peserta didik (Samsudin, 2021).

Tahap kedua, pelaksanaan dilakukan dengan menjelaskan: (a). Konsep filosofi manajemen SDM guru. Filosofi manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memandang manusia di sekolah akan mempengaruhi pendekatan dalam mengelola SDM. Dalam manajemen sumber daya manusia meliputi: proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan retensi, budaya, nilai dan struktur organisasi, dan terminasi SDM. Dalam proses rekrutmen dan seleksi guru dan tenaga

kependidikan di SMK Negeri 14 Jakarta dengan status honorer, diajukan atau diusulkan untuk mengikuti tes CPNS dan calon PPPK (pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Sub tahap kedua (b), yaitu: Pengelolaan SDM di sekolah. Hasil dari kegiatan ini menyimpulkan bahwa tingkat pengelolaan Sumber Daya Sekolah di SMKN 14 Jakarta Pusat dilaksanakan dengan baik. Pengelolaan Sumber Daya Sekolah membutuhkan kemampuan pemimpin untuk memperlakukan staf sebagai mitra dan bukan sebagai bawahan semata (Novitasari, 2019; Poerwanti, 2019). Pengelolaan Sumber Daya Sekolah berkaitan dengan kepemimpinan dan kreativitas yang dimiliki oleh kepala sekolah (Suifan et al., 2018). Oleh sebab itu, sebelum melakukan pengelolaan Sumber Daya Sekolah, kepala sekolah itu sendiri harus mampu memberdayakan dirinya sendiri untuk kemajuan sekolah (Kusumaningrum et al., 2018; Pertiwi et al., 2018; Sultoni, Gunawan, & Rosalinda, 2018).

Profesionalisme dalam mengelola Sumber Daya Sekolah akan terwujud dengan adanya dukungan dari kepala sekolah, yaitu dengan memprogram berbagai kegiatan yang dapat menunjang pengelolaan Sumber Daya Sekolah (Sufaati et al., 2018; Sultoni, Gunawan, & Sari, 2018)). Program yang dapat meningkatkan pengelolaan Sumber Daya Sekolah adalah dengan memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pelatihan komputer, pelatihan pengelolaan kantor, dan pelatihan public speaking. Kunci pengelolaan Sumber Daya Sekolah dapat terselenggara dengan baik adalah adanya pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang baik. pengelolaan Sumber Daya Sekolah dapat dilaksanakan secara sistematis dan kontinue manakala sekolah juga memperhatikan upaya memberikan dampak positif pengelolaan Sumber Daya Sekolah bagi peningkatan kemampuan dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan (Rumidjan et al., 2017; Halimah, 2017).

Hal tersebut selaras dengan tuntutan beban kerja pendidik dan tenaga kependidikan saat ini, misalnya tugas administrasi Kurikulum 2013, pengelolaan data pokok pendidikan, dan administrasi kesiswaan (Gunawan, 2016; 2017). Oleh sebab itu, pemberdayaan harus linier dengan upaya peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan (Gunawan et al., 2020; Kusumaningrum et al., 2019). Selain itu, hal yang tidak kalah krusial adalah upaya melakukan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengoperasikan sarana yang berbasis teknologi informasi. Saat ini pekerjaan pendidik dan tenaga kependidikan tidak terlepas dari penggunaan sarana teknologi informasi.

Sub tahap ketiga (c), yaitu trik menulis karya ilmiah. Menulis karya ilmiah atau artikel merupakan salah satu syarat dalam mengajukan kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Manfaat menulis karya ilmiah bagi guru adalah mempertajam kemampuan kognitif guru yang bermanfaat untuk tuntutan eksistensi profesi (kenaikan pangkat/golongan, target kinerja lembaga atau sekolah tempat guru mengabdikan) (Aina et al., 2015).

Tahap ketiga adalah evaluasi. Evaluasi diadakan untuk melihat perkembangan guru dalam mengikuti pelatihan pengelolaan sumber daya sekolah dengan melihat berbagai aspek (Arikunto, 2009). Diantaranya, aspek tersebut adalah terjadinya peningkatan jumlah guru dalam mempersiapkan pengembangan karier guru melalui usulan guru berprestasi ke Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini merupakan dorongan dari kepala sekolah kepada para guru, peran kepala sekolah sangat penting dengan posisi hierarki tertinggi pada lembaga pendidikan tempat dia bertugas dan mengabdikan, yang secara langsung akan membawa dampak positif terhadap kualitas dan keunggulan sekolah yang dipimpinnya (Saitis & Saiti, 2017), serta berpengaruh terhadap peningkatan nilai keterampilan praktis guru (Richardson et al., 2016).

KESIMPULAN

Artikel ini membahas mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan melalui pelatihan intensif. Pengelolaan pengembangan sumber daya manusia

di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 14 Jakarta, penekanannya adalah pada pengembangan dan ekspresi keterampilan dan kecerdasan yang bermanfaat bagi para guru mencapai kinerja, sebagai aspek penilaian yang merupakan bagian penting dari manajemen dan mendapatkan nilai tambah bagi sekolah, yang outputnya juga untuk para peserta didik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada Lembaga Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah membantu secara financial dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini. Ucapan terimakasih juga ditujukan kepada Kepala SMK Negeri 14 Jakarta yang telah menjadi mitra dalam kegiatan pelatihan mengelola sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aina, M., Bambang, H., Retni, S. B., Afreni, H., & Sadikin, A. (2015). Pelatihan penulisan karya tulis ilmiah bagi guru guru SMA 8 Kota Jambi. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 30(3).
- Arikunto, Suharsimi. Jabar, C. S. A. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Aslam, U., Rehman, C. A., & Imran, M. K. (2016). Intelligence and Managerial Performance : An Interactive Role of Knowledge Sharing Culture PERFORMANCE : AN INTERACTIVE ROLE. *Pakistan Business Review Oct, October*, 598–617.
- Ayuningtyas, A., H., A. S., Pujiastuti, A., Retnowati, N. D., & Indrianingsih, Y. (2018). Pendampingan Pembuatan Bahan Ajar Bagi Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Salsabila Al Muthi ' in Berbasis Multimedia dengan Menggunakan Microsoft Power Point. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Teknologi*, 1(No. 1), 1–6.
- Dulagil, A., Green, S., & Ahern, M. (2016). Evidence-based coaching to enhance senior students' wellbeing and academic striving. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 131–149. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.426>
- Eri Kusumaningrum, D., Bambang Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2018). *Empowering the Principal of Boarding House-Based Junior High School in East Java Province Indonesia*. 269(CoEMA), 147–151. <https://doi.org/10.2991/coema-18.2018.36>
- Gunawan, I. (2016). MODEL OF EDUCATIONAL LEADERSHIP IN THE IMPLEMENTATION OF CURRICULUM 2013. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Gunawan, I. (2017). *Indonesian Curriculum 2013: Instructional Management, Obstacles Faced by Teachers in Implementation and the Way Forward*. 128(Icet), 56–63. <https://doi.org/10.2991/icet-17.2017.9>
- Gunawan, I., Eri Kusumaningrum, D., & Bambang Sumarsono, R. (2020). *Investigation of Principal Leadership Based on Pesantren: Descriptive Study about Implementation of Human Resources Empowerment Models Based on Soft System Methodology*. 381(CoEMA), 255–258. <https://doi.org/10.2991/coema-19.2019.52>
- Hardaning, N. K., & Yahya, F. A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 6(1), 41. <https://doi.org/10.29062/jie.v6i1.196>
- Katić, I., Berber, N., Slavić, A., & Ivanišević, A. (2020). The relations between investment in employees'

development and organizational productivity and service quality. *Tehnicki Vjesnik*, 27(4), 1077–1083. <https://doi.org/10.17559/TV-20181121101314>

Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227–243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Budaya Sekolah Dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah Dengan Pendekatan Soft System Methodology. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(3), 090–097. <https://doi.org/10.17977/um027v2i32019p90>

Mercer, J., Barker, B., & Bird, R. (2010). Human resource management in education: Contexts, themes and impact. In *Human Resource Management in Education: Contexts, Themes and Impact*. <https://doi.org/10.4324/9780203850817>

Mohamad Aso Samsudin, A. (2021). Peran Guru Profesional Sebagai. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, 5(2), 37–45.

Novitasari, N. F. (2019). Program Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah: Menuju Guru Berkualitas. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(3), 255–266. <https://doi.org/10.30653/002.201943.152>

Pawestri, W. D. (2015). Keadilan Sosial dalam Perlindungan Kepentingan Nasional Pada Penanaman Modal Asing di Bidang Sumber Daya Alam. *YURIDIKA*, 30(1), 84–106. <https://doi.org/10.20473/ydk.v30i1.4683>

Pertiwi, A. K., Cahyani, S. S. A., Diana, R. C., & Gunawan, I. (2018). Interaksi Kyai Santri, Kepemimpinan Nilai. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan Analisis*, 2(3), 185–191.

Poerwanti, E. (2019). *A Reconstruction of Educational Curriculum of Children with Special Needs (ABK) for Inclusive Elementary School's Prospective Teachers*. 349(Iccd), 179–182. <https://doi.org/10.2991/iccd-19.2019.48>

Richardson, J. G., Wu, J., & Judge, D. M. (2016). The Global Convergence of Vocational and Special Education. In *The Global Convergence of Vocational and Special Education*. <https://doi.org/10.4324/9780203427392>

Rismita, Fetrinen, & Istaryatiningtias. (2021). PENERAPAN PENILAIAN PORTOFOLIO MENGGUNAKAN PROGRAM MANAJEMEN. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 583–590. <https://doi.org/10.31949/jb.v2i2.994>

Rumidjan, Sumanto, Sukamti, & Sugiharti, S. (2017). Pelatihan Pembuatan Media Grafis Dan Media Papan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Bagi Guru Sekolah Dasar. *Abdimas Pedagogi*, 1(1), 77–81.

Saitis, C., & Saiti, A. (2017). Initiation of educators into educational management secrets. In *Initiation of Educators into Educational Management Secrets*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47277-5>

Siti Halimah. (2017). Integrasi Nilai-Nilai Agama Dan Karakter Dalam Kurikulum Pendidikan Guru Mengacu Kkni Dan Snpt. *Jurnal Tarbiyah*, 24(2), 201–225.

Sufaati, S., Agustini, V., & Tokoro, Y. (2018). Abdimas Umtas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM-Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya. *Abdimas Umtas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM-Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya*, 2, 154–161.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Janini, M. Al. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research*

Review, 14(1), 113–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>

Sultoni, Gunawan, I., & Rosalinda, tri novia. (2018). *PENGARUH PEMBENTUKAN TIM DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP MOTIVASI DIRI MAHASISWA Sultoni.*, 2(3), 210–216.

Sultoni, S., Gunawan, I., & Sari, D. N. (2018). Pengaruh Etika Profesional Terhadap Pembentukan Karakter Mahasiswa. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 279–283. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p279>