

## **Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Pendidikan Melalui Motivasi Kerja Bagi Guru dan Guru Pendamping Khusus (GPK) MIM PK Kartasura Berbasis *Employee Engagement Training***

Oleh :

**Indri<sup>1)\*</sup>, Rochmadi<sup>2)</sup>, Yayuk Nur Rahayu<sup>3)</sup>**

<sup>1),2),3)</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail : ind693@ums.ac.id\*

### **Abstrak**

Madrasah Ibtidaiyah memegang peran penting dalam membentuk generasi yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia sesuai nilai-nilai keIslaman. Sebagai lembaga pendidikan berbasis agama, Madrasah Ibtidaiyah menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas dan eksistensinya di tengah persaingan dengan sekolah-sekolah formal lainnya. Kompetisi ini tidak terbatas pada pencapaian akademis semata, melainkan juga menyangkut kemampuan institusi dalam menarik minat dan membangun kepercayaan publik. Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan loyalitas dan semangat kinerja para guru dan guru pendamping khusus atau guru program inklusi. Pengabdian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) PK Kartasura. Solusi yang ditawarkan berupa *Employee Engagement Training*. Hasil dari *employee engagement training* ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bagi guru dan guru pendamping khusus (GPK) MIM PK Kartasura dapat dicapai melalui penguasaan serta pemahaman visi dan misi sekolah dan dilaksanakan melalui *employee engagement training*. Kegiatan ini diharapkan bisa berlangsung dalam skala yang lebih luas lagi atau nasional.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement*, Motivasi, *Training*

### **1. Pendahuluan**

Sekolah merupakan sebuah organisasi berbentuk lembaga legal yang diakui pemerintahan secara hukum dalam melaksanakan pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa (Dariyanto et al., 2020). Keberadaan sekolah memiliki fungsi dan kedudukan, di antaranya: sekolah sebagai tempat mengajarkan ilmu pengetahuan (Listiningrum et al., 2020); sekolah sebagai tempat untuk menggali dan mengasah

keterampilan (St-Amand et al., 2021); sekolah sebagai tempat membentuk pribadi sosial (Day & Sammons, 2014); sekolah sebagai pecetak generasi unggul (Crick et al., 2021); dan sekolah sebagai tempat mentransfer kebudayaan (Tabrizi & Rideout, 2019).

Sekolah menjadi kepercayaan masyarakat untuk mendidik, melalui pengajaran dan pengelolaan sehingga anaknya memperoleh pengetahuan dan pengalaman (Liu et al., 2022). Begitu besar

fungsi sekolah dalam menciptakan peradapan manusia menjadi tantangan tersendiri agar sekolah tetap memegang eksistensi dan kepercayaan masyarakat (Domsch et al., 2022). Kualitas suatu bangsa dapat diukur melalui kapasitas sumber daya manusianya, sebab SDM yang unggul merupakan fondasi utama bagi tata kelola negara yang efektif dan berintegritas. (Alia, 2022). Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang terstruktur mulai dari sistem sampai dengan kurikulum menjadi tempat menyiapkan generasi yang unggul dari berbagai bidang (Church et al., 2008). Lulusan atau output yang dihasilkan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja dan masyarakat sehingga menciptakan individu yang senantiasa maju sesuai perubahan dan tangangan zaman (A. Purwanto & Wahyuni, 2020).

MI Muhammadiyah PK Kartasura (dikenal sebagai MIM PK Kartasura) didirikan pada tahun 2008 atas inisiatif tokoh-tokoh Muhammadiyah Ranting Kartasura yang berkomitmen untuk mengembangkan amal usaha pendidikan. Lembaga ini merupakan kelanjutan dari MI Muhammadiyah Kartasura yang telah berdiri sejak 1970. Berlokasi di kompleks Standar Kartasura yang memiliki nilai historis sebagai bekas alun-alun Kerajaan Kartasura (Mataram Lama), madrasah ini

terus berkembang seiring kemajuan teori, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.

Penambahan label "Program Khusus" (PK) pada nama madrasah merupakan hasil studi banding ke berbagai sekolah unggulan baik di Solo maupun luar daerah. Perubahan nama ini dilakukan untuk memperkuat branding institusi sebagai madrasah berkualitas. Tokoh kunci dalam transformasi ini adalah Bp. Suji Suyamto, S.Pd.I (Ketua Ranting Muhammadiyah Kartasura) dan Ustadz Nasrul Harahab, S.Pd.I., M.Pd (Kepala Madrasah pertama) yang merancang program-program unggulan.

Pada fase awal, madrasah ini mengembangkan program *Full Day School* (FDS) sebagai langkah menuju sekolah berwawasan global. Dari hanya 38 siswa di awal, jumlah peserta didik meningkat signifikan menjadi 556 siswa pada tahun 2020. Tahun 2010 menjadi titik penting ketika madrasah mengadopsi pendekatan *Multiple Intelligence* hasil pelatihan dari Munif Chatib, yang kemudian dijadikan landasan pendidikan dengan slogan "Sekolah para Bintang".

Pada tahun 2016, madrasah memperoleh pengakuan resmi dari Kementerian Agama RI sebagai Madrasah Inklusi dan meluncurkan program Tahfidzul Quran. Tahun berikutnya (2017) dikembangkan program khusus *Science*,

*Math, and English* (SME) serta program kreatif sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat. Ketiga program khusus ini menjadi daya tarik utama madrasah hingga saat ini.

MIM PK Kartasura berkomitmen menyelenggarakan pendidikan yang menyenangkan dengan fokus pembentukan akhlak mulia. Visi institusi adalah "Menumbuhkan kesalehan dan keunggulan prestasi berbasis iman dan taqwa". Misi utamanya meliputi: (1) Optimalisasi kecerdasan majemuk berbasis Al-Qur'an dan Sunnah, (2) Pengembangan karakter Islami, serta (3) Penciptaan lingkungan belajar yang humanis dan menyenangkan.

Dari uraian analisis situasi di atas, bisa di petakan bahwa MI Muhammadiyah PK Kartasura, yang mengembangkan pendekatan *multiple intelligence*, memperoleh pengesahan resmi dari Kementerian Agama RI pada tahun 2016 sebagai madrasah penyelenggara pendidikan inklusif. Namun masih terdapat kurangnya loyalitas dan semangat kinerja para guru dan guru pendamping khusus atau guru program inklusi, terbukti dengan masih banyaknya guru pendamping khusus yang keluar masuk.

Sebuah studi menemukan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi dan

kinerja individu, termasuk dalam konteks pendidikan (Dhamayanti et al., 2024). Penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa guru yang terlibat aktif dalam pengembangan institusi cenderung memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi karena merasa dihargai dan menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan (Suwandi et al., 2024).

Dalam konteks guru pendamping khusus (GPK), penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis engagement dapat mengurangi tingkat *burnout* dengan memperkuat rasa memiliki terhadap visi sekolah (Hidayat et al., 2025). Temuan ini relevan dengan kondisi di MIM PK Kartasura, di mana pemahaman terhadap visi-misi sekolah menjadi dasar penguatan motivasi kerja.

Dari perspektif teori, konsep *employee engagement* menekankan bahwa keterlibatan psikologis individu dalam peran kerja mereka dipengaruhi oleh tiga dimensi utama: kebermaknaan kerja, rasa aman, dan ketersediaan sumber daya (Fatihatussa'adah et al., 2024).

Teori ini diperkuat oleh Maslow dalam hierarki kebutuhan, yang menyatakan bahwa aktualisasi diri, termasuk melalui pengembangan profesional, merupakan faktor kunci motivasi (Purbonuswanto et al., 2024). Dalam konteks pelatihan, teori sosial

kognitif menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan akan memperkuat efikasi diri, yang pada gilirannya mendorong kinerja lebih optimal (Astutik et al., 2024). Hal ini sejalan dengan praktik *employee engagement training* di MIM PK Kartasura, di mana penguatan pemahaman visi-misi sekolah tidak hanya sebagai materi pelatihan, tetapi juga sebagai kerangka pengembangan budaya kolaboratif.

Penelitian lain tentang komitmen organisasi mengungkapkan bahwa keterikatan emosional guru terhadap institusi dapat dibangun melalui keselarasan antara nilai individu dan nilai sekolah (Clay et al., 2022). Hal ini dipertegas oleh studi di Finlandia, yang membuktikan bahwa sekolah dengan program pelatihan partisipatif berhasil meningkatkan retensi guru hingga 30% (Stojic & Salhofer, 2022).

Temuan serupa di Indonesia yang meneliti dampak pelatihan berbasis engagement terhadap guru madrasah, di mana terjadi peningkatan produktivitas sebesar 22% setelah intervensi pelatihan selama enam bulan (Panzola et al., 2024).

Data-data empiris ini mendukung pendekatan yang diterapkan dalam pengabdian masyarakat di MIM PK Kartasura, di mana *employee engagement training* dirancang untuk memperkuat

identitas guru dan GPK sebagai bagian dari ekosistem sekolah.

Kajian tentang motivasi kerja guru juga memberikan landasan teoretis yang relevan. Dua faktor motivasi, *hygiene factors* dan *motivators*, menjelaskan bahwa pelatihan pengembangan diri (sebagai motivator) lebih efektif dalam mendorong kepuasan kerja jangka panjang dibanding sekadar pemenuhan kebutuhan dasar (Hussein et al., 2022). Pendapat ini diperkuat melalui teori *self-determination*, yang menekankan bahwa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial adalah pilar motivasi berkelanjutan (E. Purwanto & Sutoyo, 2019).

Dalam konteks GPK, sebuah penelitian menunjukkan bahwa pelatihan inklusif berbasis engagement mampu mengurangi kesenjangan psikologis antara guru reguler dan GPK, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kohesif (Rosli et al., 2021). Implikasinya, pendekatan *employee engagement training* di MIM PK Kartasura tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga membangun sinergi antar stakeholder pendidikan.

Berbagai studi tersebut di atas secara kolektif menegaskan bahwa *employee engagement training* merupakan strategi efektif untuk meningkatkan mutu SDM pendidikan, khususnya dalam konteks madrasah dan sekolah inklusif. Temuan

pengabdian masyarakat di MIM PK Kartasura memperkaya bukti empiris bahwa internalisasi visi-misi sekolah melalui pelatihan partisipatif dapat mentransformasi motivasi kerja dari sekadar kewajiban menjadi keterlibatan aktif. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga teruji secara praktis dalam konteks pendidikan Indonesia yang dinamis.

## 2. Metode Pelaksanaan

Tim PKM-PID menawarkan solusi berupa *Employee Engagement Training* bagi guru dan guru pendamping khusus (GPK) di MIM PK kartasura agar memiliki motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan mutu SDM di MIM PK Kartasura. Adapun rangkaian kegiatan *Employee Enggement Training* terdiri dari:



Gambar 1. Rangkaian *Employee Enggement Training*

## 3. Hasil Dan Pembahasan

PKM PID dilaksanakan pada Hari Senin, 21 April 2025 Pukul 12.30 – 16.30 WIB, bertempat di MIM PK Kartasura

dengan jumlah peserta 35 Orang. Pemilihan tanggal dan waktu disesuaikan dengan agenda seluruh peserta yaitu guru inklusi/guru pendamping khusus di MIM PK Kartasura.

Acara dimulai dengan pembukaan oleh Kepala Sekolah MIM PK Kartasura, dilanjutkan dengan menyanyikan lagu Indonesia Raya dan Sang Surya kemudian dilanjutkan acara inti. Sebelum acara inti dimulai, kepala sekolah memberikan informasi dan motivasi awal untuk seluruh peserta agar tetap semangat, santai namun fokus dan bisa mengambil ilmu yang disampaikan oleh narasumber PKM PID. Ilmu yang diperoleh diharapkan bisa menjadikan kinerja para guru inklusi menjadi lebih baik ke depannya.

Materi pertama yang diberikan adalah materi tentang bersyukur dan mengenali diri. Bersyukur atas segala hal yang masih bisa kita lakukan dan kita nikmati hari ini. Mengapa harus bersyukur? karena diluar sana masih banyak kawan-kawan pendidik lain yang dari segi berpakaian saja masih kesulitan, terutama kawan-kawan kita di Papua. Setelah bersyukur, materi selanjutnya adalah mengenal diri. Teknik yang dipakai untuk kegiatan mengenal diri ini adalah *sharing session* antar peserta secara berpasang-pasangan. *Sharing session* menggunakan kartu yang sudah diacak. Masing-masing

memperoleh 4 kartu. Setelah seluruh peserta mendapat kartu, maka sesi selanjutnya adalah satu sama lain saling bergantian untuk bertanya. Di moment inilah terjadi situasi saling mengenal diri satu sama lain.



Gambar 2. Pelaksanaan Pengabdian



Gambar 3. Sharing Session

Hasil dari sharing session tersebut, bisa untuk menyamakan visi misi satu sama lain yang selama ini masih timpang. Beberapa peserta mengatakan, setelah *sharing session*, ternyata jauh lebih bisa mengenal kawannya yang selama ini mungkin hanya kenal sebatas formal di sekolah.

Materi selanjutnya, tentang kesadaran diri bekerja karena Allah SWT. dalam sesi kali ini peserta menerima materi tentang kesadaran *muroqobatullah* atau

Allah selalu mengawasi setiap tingkah laku kita setiap detik. Sehingga dengan pemahaman ini, guru inklusi bekerja dengan niat awal hanya mencari ridho Allah Ta'ala.

Sesi *edugames* menggunakan teknik penampilan yel-yel dari masing-masing kelompok. Ada empat kelompok yang wajib membuat yel-yel dan menampilkan yel-yel tersebut di hadapan kelompok lain.



Gambar 4. Yel-yel

Makna dari yel – yel ini adalah menjalin komunikasi, kolaborasi, menampung ide, memahami perbedaan pendapat, musyawarah mufakat, kesepakatan dan keputusan yang terbaik bagi *teamwork*. Setelah *edugames*, peserta diajak untuk refleksi bersama, beberapa peserta menyampaikan pendapat bahwa kegiatan ini baru pertama kali bagi mereka dan dengan adanya *edugames* tersebut mereka lebih bisa memahami karakter satu sama lain terlebih dalam satu *teamwork*.

Budaya sekolah dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi suatu lembaga

pendidikan dalam merespons dinamika perubahan. Motivasi berprestasi mendorong individu untuk menyelesaikan tugas secara optimal sesuai tuntutan profesional. Sementara itu, *self-empowerment* mengacu pada kapasitas seseorang dalam mengelola sumber daya guna memenuhi kebutuhan, menyelesaikan masalah, dan mengendalikan kehidupannya. Penelitian McClelland menguraikan secara empiris perbedaan perilaku antara individu dengan motivasi tinggi dan rendah, sehingga konsep motivasi berprestasi tidak hanya bersifat teoretis, tetapi terukur secara konkret (Ridho, 2020).

Hal senada juga dikatakan oleh Indri, bahwa *Achievement Motivation Training and Self Empowerment* dilakukan sebagai Upaya pemberdayaan sumber daya manusia dimulai dari membangkitkan motivasi dan dimulai dari diri sendiri terlebih dahulu. Hal ini dilakukan melalui penguatan kemampuan sumber daya manusia. (Indri, 2024)

Pelatihan *employee engagement* merupakan suatu metode pendekatan untuk meningkatkan motivasi kerja individu dengan mengoptimalkan potensi diri, termasuk pemahaman terhadap ciri-ciri pencapaian kinerja tinggi dan strategi merealisasikannya (Werdhiastutie et al., 2020). *Employee engagement training* juga

metode dalam pemberian motivasi kepada individu dalam konteks ini adalah Guru Inklusi/Guru Pendamping Khusus (GPK) untuk memperoleh tujuan tertentu melalui kesadaran akan karakteristik berprestasi dalam bekerja dan pencapaiannya.

#### **4. Kesimpulan**

Program Kemitraan Masyarakat (PKM) Pengabdian Ipteks bagi Masyarakat (PID) menerapkan *pelatihan employee engagement* sebagai strategi peningkatan kapasitas tenaga pendidik, khususnya guru inklusi dan Guru Pendamping Khusus (GPK) di MIM PK Kartasura. Inisiatif ini diawali dengan pembangunan motivasi intrinsik pada setiap individu sebelum diterapkan pada tingkat kelembagaan. Hasil evaluasi program menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru dan GPK dapat dicapai melalui internalisasi visi-misi sekolah yang diimplementasikan dalam bentuk pelatihan *employee engagement*. PKM PID ini diharapkan dapat berlanjut menjadi PKM dengan skala yang lebih besar lagi meliputi daerah hingga ke nasional.

#### **5. Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Surakarta atas dukungannya PKM PID ini. Terimakasih kepada MIM PK Kartasura sebagai mitra,

yang telah bersedia bekerja sama dalam pelaksanaan PKM ini. Terimakasih kepada seluruh TIM PKM dan guru-guru inklusi MIM PK Kartasura yang dengan semangat mengikuti PKM PID ini.

## 6. Daftar Pustaka

- Alia, A. A. H. (2022). The Analysis of a Learning Management System from a Design and Development Perspective. *International Journal of Information and Education Technology*, 12(4), 280–289.  
<https://doi.org/10.18178/ijiet.2022.12.4.1616>
- Astutik, I., Widiati, U., Ratri, D. P., Jonathans, P. M., Nurkamilah, Devanti, Y. M., & Harfal, Z. (2024). Transformative Practices: Integrating Automated Writing Evaluation in Higher Education Writing Classrooms - A Systematic Review. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(3), 423–441.  
<https://doi.org/10.23917/ijolae.v6i3.23675>
- Any Werdhiastutue, et al. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *BIRCI-Journal*.  
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Church, K., Bascia, N., & Shragge, E. (2008). Learning through community: Exploring participatory practices. *Learning through Community: Exploring Participatory Practices*, January 2008, 1–213.  
<https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6654-2>
- Clay, A. S., Leiman, E. R., Theiling, B. J., Song, Y., Padilla, B. B. I., Hudak, N. M., Hartman, A. M., Hoder, J. M., Waite, K. A., Lee, H. J., & Buckley, E. G. (2022). Creating a win-win for the health system and health Profession’s education: a direct observation clinical experience with feedback iN real-time (DOCENT) for low acuity patients in the emergency department. *BMC Medical Education*, 22(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.1186/s12909-022-03133-z>
- Crick, R., McDermott, T., & Hutchison, N. (2021). Learning Design for Sustainable Development. *Journal of Education, Teaching and Social Studies*, 3(3), 15–43.  
<https://doi.org/10.22158/jetss.v3n3p15>
- Dariyanto, Mudofir, & Wulandari, F. (2020). School Leadership To Improve The Education Quality Of Madrasah (A Case Study at State Madrasah Tsanawiyah Sragen

- Indonesia). *European Journal of Molecular and Clinical Medicine*, 7(7), 411–419. [https://ejmcm.com/article\\_2855\\_59ddca553a5e732676d29374dba91d85.pdf](https://ejmcm.com/article_2855_59ddca553a5e732676d29374dba91d85.pdf)
- Day, C., & Sammons, P. (2014). *Successful School Leadership: How Successful School Leaders use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference*.
- Dhamayanti, M. Z., Hidayati, D., Hasanah, E., & Sukirman. (2024). Pengalaman Peserta Didik Kelas 1 SD Dalam Menggunakan Quizizz Sebagai Sarana Belajar Interaktif. *Manajemen Pendidikan*, 19(1), 1–15.
- Domsch, H., Ruhmland, M., & Lissmann, I. (2022). Effective but Not Feasible—What Support Staff in All-Day Primary Schools Think of Pedagogical Interventions with Regard to Children with ADHD. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031393>
- Fatihatussa'adah, I., Yamtinah, S., Ariani, S. R. D., Wiyarsi, A., Widarti, H. R., Shidiq, A. S., & Abrori, F. M. (2024). Fostering Collaboration and Enhancing Student Learning Achievement through the Integration of Ethnoscience in the Common Knowledge Construction Model with Podcast Media. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(3), 295–314. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v6i3.23222>
- Hidayat, M. L., Abdurahman, S. G., Astuti, D. S., Anif, S., & Zannah, F. (2025). Pilot Study of Digital Competency Mapping of Indonesian Preservice Teachers: Rasch Model Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 7(1), 100–116. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v7i1.23935>
- Hussein, A., Wibisono, C., Wijaya, D., & Gratitude, I. B. (2022). The Effect of Spiritual Motivation, Spiritual and Intellectual Intelligence on Religious Performance mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences*, 1(August), 151–158.
- Indri. (2024). *Achievement Motivation Training and Self Empowerment Sebagai Upaya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Telkom University Tahun 2024*. Jurnal Abdiraja. <https://doi.org/10.24929/adr.v7i2.3670>
- Kunvarsing, Rathava Aminabhahen. (2020). Achievement Motivation and Sports. *Journal NX*. ISSN No:2581 - 4230

- Listiningrum, H. D., Tobari, & Kesumawati, N. (2020). Leadership Preparation. *International Journal of Educational*, 2(1), 1–17.
- Liu, C., Wu, Q., Liang, Z., Karimi, L., Ferrier, J. A., Sheats, J., & Khalil, H. (2022). Adaptation strategies in transnational education: a case study of an australian Master of Health Administration Course offered to chinese managers. *BMC Medical Education*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-03097-6>
- Panzola, N. F., S, N., & Nirwana, H. (2024). Classroom Management Strategies in Creating an Effective Learning Atmosphere. *Manajia*, 2(1), 51–61.
- Purbonuswanto, W., Sutama, Supriadi, D., Adnan, M. B., & Waluyo, M. (2024). Transforming Educational Leadership: Digital Applications of Ki Hajar Dewantara's Leadership Principles. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(3), 422–437. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v6i3.23839>
- Purwanto, A., & Wahyuni, A. (2020). Implementation of Curriculum Development Management in the Improving Of the Quality of Education in Senior High School Muhammadiyah 02 Cottage Modern Paciran. *International Journal on Integrated Education*, 3(IV), 68–73.
- Purwanto, E., & Sutoyo, A. (2019). Contributing Spirituality Account for Teacher Motivation at School. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 382(Icet), 330–333.
- Ridho, Muhammad (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *PALAPA : Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*. 8(1), 1-16.
- Rosli, M. R., Ismail, F., & Johar, S. S. (2021). The Effect of Motivation on The Relationship Between Workplace Spirituality and Transfer of Training. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(6).
- St-Amand, J., Smith, J., & Rasmy, A. (2021). Development and Validation of a Model Predicting Students' Sense of School Belonging and Engagement as a Function of School Climate. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(12), 64–84. <https://doi.org/10.26803/IJLTER.20.12.5>
- Stojic, S., & Salhofer, S. (2022). Capacity Development for Plastic Waste

---

Management—A Critical Evaluation  
of Training Materials. *Sustainability*  
(Switzerland), 14(4).

<https://doi.org/10.3390/su14042118>

Suwandi, Narimo, S., & Azani, M. Z.  
(2024). Style Leadership Head School  
Muhammadiyah 1 Senior High School  
Karanganyar in Institutional Quality  
Management Education. *Iseedu*, 8(2),  
17–24.

Tabrizi, S., & Rideout, G. (2019).  
Exploring Situational Leadership in  
the Education System: Practices for  
Multicultural Societies. *International  
Journal of Innovative Business  
Strategies (IJIBS)*, 5(1), 234–244.