



Peran Psikologi Manajemen dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif di Sekolah

¹Siti Najmiyyatul Aliyyah, ²Nova Lutvita Ramadan, ³Lia Afifatur Rofiah,

⁴Lu'lu'ul Muhimah Nabilatul Maulidiyyah, ⁵Mu'alimin,

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember ^{1,2,3,4,5}

Email: sitinajmiyyatul@gmail.com¹, novalutvita2004@gmail.com², liaafifah218@gmail.com³,
nabilatulmaulid226@gmail.com⁴, mu'alimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstract. Management psychology in education is an interdisciplinary field that integrates the principles of psychology and management to improve the effectiveness of educational institution management. This study aims to understand how management psychology plays a role in creating a conducive work environment in schools. The research method used is a literature study by analyzing various relevant academic sources. The results of the study indicate that the application of management psychology contributes to improving the leadership of school principals, understanding the needs and personalities of teachers and employees, assisting in decision making, and overcoming conflict and stress in the work environment. The main factors that influence a healthy work environment include physical, psychological, and institutional policy aspects. By implementing strategies based on management psychology, educational institutions can create a work atmosphere that supports the productivity and well-being of all stakeholders.

Keywords: Management Psychology, Education, Work Environment.

Abstrak. Psikologi manajemen dalam pendidikan merupakan bidang interdisipliner yang mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi dan manajemen untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Kajian ini bertujuan untuk memahami bagaimana psikologi manajemen berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber akademik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan psikologi manajemen berkontribusi dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, memahami kebutuhan dan kepribadian guru serta pegawai, membantu dalam pengambilan keputusan, serta mengatasi konflik dan stres di lingkungan kerja. Faktor utama yang mempengaruhi lingkungan kerja yang sehat meliputi aspek fisik, psikologis, dan kebijakan institusi. Dengan penerapan strategi berbasis psikologi manajemen, institusi pendidikan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan seluruh stakeholder.

Kata kunci: Psikologi Manajemen, Pendidikan, Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era modern yang penuh dengan dinamika dan tantangan, seperti tingginya tingkat stres guru dan kesenjangan kompetensi kepemimpinan di tingkat sekolah. Organisasi dan institusi pendidikan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan kualitasnya. Salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah melalui pendekatan psikologi manajemen, yang memfokuskan pada aspek-aspek psikologis individu dan kelompok dalam lingkungan kerja. Psikologi manajemen tidak hanya membantu dalam memahami perilaku dan motivasi karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi efektif, dan mengoptimalkan kepemimpinan yang adaptif. (Habibullah, 2020) Psikologi manajemen memiliki peran yang signifikan dalam

meningkatkan mutu pendidikan. Dengan memahami aspek psikologis seperti kecerdasan manusia, kecerdasan majemuk, dan kecerdasan emosional, pendidik dan pemimpin sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan mendukung perkembangan siswa. Selain itu, psikologi manajemen juga membantu dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah, termasuk guru dan staf, untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Amarta et al., 2022).

Dalam konteks organisasi, psikologi manajemen berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui berbagai strategi psikologis yang mendukung efisiensi kerja, motivasi karyawan, dan pengembangan budaya organisasi. Dengan memahami faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok, organisasi dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, resolusi konflik, pengambilan keputusan, dan pengembangan karir (Anggraeni et al., 2024). Selain itu, psikologi manajemen juga berperan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, terutama di sekolah. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong kepuasan kerja, mengurangi konflik, dan memfasilitasi pengembangan karir. Kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, dan pemahaman terhadap kebutuhan individu adalah beberapa faktor kunci yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Kristi et al., 2024).

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai aspek psikologi manajemen yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mutu pendidikan. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, artikel ini akan membahas bagaimana psikologi manajemen dapat digunakan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan kerja dan pendidikan. Selain itu, artikel ini juga akan membahas pentingnya komunikasi efektif, kepemimpinan yang adaptif, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip psikologi manajemen, organisasi dan institusi pendidikan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka, menciptakan budaya kerja yang positif, dan mencapai tujuan mereka secara lebih efisien. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin, manajer, dan pendidik dalam mengoptimalkan kinerja organisasi dan kualitas pendidikan melalui pendekatan psikologis yang tepat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Studi Literatur yaitu pengkajian data dari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan teori dari masalah yang di akan teliti. Data dikumpulkan melalui

tinjauan sistematis terhadap artikel jurnal, buku, dan dokumen akademis lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Peneliti menggunakan pencarian literatur melalui perpustakaan digital, dan website dari internet lainnya dengan menggunakan kata kunci yang relevan. Proses penelitian meliputi tiga tahap utama, tahap pertama, identifikasi dan seleksi sumber literatur, dilakukan dengan mencari artikel jurnal, buku, dan dokumen akademis yang relevan dengan topik penelitian (Yam, 2024). Tahap kedua, analisis dan sintesis temuan, dilakukan dengan mengkategorikan dan membandingkan hasil penelitian dari berbagai sumber untuk mengidentifikasi pola, kesenjangan, dan temuan utama (Wijaya, 2019). Tahap ketiga, penyusunan kesimpulan dan rekomendasi, dilakukan dengan merumuskan implikasi teoretis dan praktis berdasarkan hasil sintesis literatur (Crisnaldy, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Psikologi Manajemen dalam Pendidikan

Secara harfiah psikologi umumnya dimengerti sebagai “ilmu jiwa”. Pengertian ini didasarkan pada terjemahan kata Yunani: *psyche* dan *logos*. *Psyche* berarti “jiwa” atau “nyawa” atau “alat untuk berfikir”. *Logos* berarti “ilmu” atau “yang mempelajari tentang”. Dengan demikian, psikologi diterjemahkan “ilmu yang mempelajari jiwa”. Psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari semua tingkah laku dan perbuatan individu, di mana individu tersebut tidak dapat dilepaskan dari lingkungannya (Nurliani, 2016).

Psikologi manajemen adalah penerapan tentang teori-teori, prinsip-prinsip, dan temuan penelitian psikologi ke dalam pengaturan atau pengelolaan organisasi atau industri. Para ahli psikologi manajemen sering terlibat dalam isu-isu yang berkaitan dengan manajemen personel, struktur organisasi, perekrutan karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif yang menghasilkan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dan efisiensi (Riggio & Dkk., n.d.). Psikologi manajemen adalah bidang studi yang memadukan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajemen untuk memahami perilaku manusia di lingkungan kerja (Syakdia et al., 2024). Dari uraian di atas dapat dimaknai bahwa Psikologi manajemen adalah cabang dari psikologi yang mempelajari gejala-gejala mental seseorang dan tingkah lakunya dalam kaitannya dengan perencanaan dan pembuatan keputusan, pengorganisasian, penggerakan atau kepemimpinan, dan pengendalian atau pengawasan. Faktor manusia adalah faktor utama di dalam psikologi. manajemen, dan faktor manusia itu merupakan pokok dan inti pembahasannya.

Tujuan utama dari psikologi manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memahami faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku individu dan

kelompok di tempat kerja dengan memahami kebutuhan, motivasi dan dinamika psikologis karyawan (Mu'alimin, 2024).

Hubungan psikologi dalam dunia pendidikan sangat erat, sebab dalam lingkungan pendidikan yang menjadi tempat terlibatnya individu yang saling berinteraksi yang akan menimbulkan gejala-gejala psikologi serta tingkah laku yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Gibson et al. dalam *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, pendekatan ini membantu memahami dinamika interaksi antara guru, siswa, administrasi, dan pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal (Gibson & Dkk, n.d.). Selain itu, seperti dijelaskan oleh Lunenburg & Ornstein dalam *Educational Administration: Concepts and Practices*, psikologi manajemen dalam pendidikan juga memanfaatkan teori-teori psikologi sosial dan organisasi untuk merancang kebijakan yang mendukung perkembangan akademik dan emosional warga sekolah. Dengan demikian, bidang ini berperan dalam meningkatkan kinerja institusi pendidikan melalui strategi yang berbasis pada pemahaman psikologis dan prinsip manajemen yang efektif (Nugroho & Dkk, 2024).

Jadi Psikologi Manajemen dalam Pendidikan adalah bidang interdisipliner yang mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi dan manajemen untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan, dengan fokus pada aspek perilaku manusia seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam konteks pendidikan.

B. Peran Psikologi Manajemen di Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil studi dan telaah dari berbagai literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa psikologi manajemen dapat mempengaruhi bagaimana terciptanya lingkungan kerja yang kondusif di sekolah. Dengan memahami konsep psikologi manajemen, kepala sekolah bisa menganalisis karakter, kebutuhan dan masalah yang mungkin dihadapi setiap individu. Secara umum psikologi manajemen berperan pada beberapa hal berikut :

1. Membantu kepala sekolah membangun sifat kepemimpinan yang baik
Keberhasilan kepala sekolah tidak terlepas dari sifat kepemimpinan dari kepala sekolah. Dengan memahami psikologi manajemen, diharapkan terjadi perubahan perilaku dan kepemimpinan kepala sekolah kearah yang lebih baik.
2. Membantu kepala sekolah menganalisis kebutuhan guru dan pegawai
Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan yang berbeda akan mempengaruhi perilaku dan motivasi kerja setiap guru dan pegawai. Menurut teori hirarki maslow kebutuhan manusia ada lima yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

3. Membantu kepala sekolah dalam memahami perbedaan kepribadian guru dan pegawai
Kepribadian adalah seperangkat karakter individu yang cenderung tetap. Kepribadian adalah kecendrungan seseorang dalam beradaptasi dan merespon lingkungannya. Dengan memahami kepribadian setiap guru dan pegawai, kepala sekolah dapat menentukan metode dalam berkomunikasi.
4. Membantu kepala sekolah dalam membuat keputusan
kepala sekolah dapat membuat keputusan tentang sebuah program dengan memperhatikan bagaimana kondisi dari guru dan pegawai. Kepala sekolah dapat menilai dengan kritis siapa saja guru dan pegawai yang dapat membantu pelaksanaan program atau menempatkan seorang guru atau pegawai dalam mengelola tugas tertentu.
5. Membantu kepala sekolah dalam melakukan penilaian
Dengan memahami kondisi psikologis individu kepala sekolah dapat dengan lebih baik melakukan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru, hasil belajar siswa atau melakukan penilaian dalam penerimaan guru, pegawai atau murid baru.
6. Membantu kepala sekolah dalam mengatasi konflik dan stres
Dengan psikologi manajemen, kepala sekolah diharapkan mampu meminimalisir dan menyelesaikan setiap konflik dan stres diantara guru dan pegawai. Hal yang dilakukan dalam mengatasi konflik dan stres adalah konseling dan pendekatan kejiwaan.
7. Membantu membangun lingkungan kerja yang kondusif
Dengan kepala sekolah yang telah memahami kepribadian, kebutuhan dan harapan dari setiap guru dan karyawan, kepala sekolah dapat menanamkan nilai-nilai kebersamaan di sekolah. Kepala sekolah bisa membimbing guru untuk sama-sama saling memahami dan saling membantu agar tercipta komunikasi yang efektif, kerja sama dan kekompakan antar sesama. Kepala sekolah, guru dan pegawai saling menjadi support sistem sehingga muncul semangat dan motivasi dalam mendidik siswa (Amarta et al., 2022).

Peran kepemimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang positif sangat krusial, karena pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan dan mengawasi pekerjaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu serta kolaborasi tim. Dengan kepemimpinan yang baik, suasana kerja yang kondusif akan tercipta, sehingga karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan lebih produktif.

Peran utama kepemimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang positif:

1. Menjadi teladan bagi tim, seorang pemimpin yang memiliki etos kerja tinggi, disiplin, serta sikap yang positif akan menginspirasi karyawan untuk melakukan hal yang sama. Pemimpin yang menunjukkan integritas, komitmen, dan dedikasi dalam pekerjaannya akan membangun kepercayaan dan rasa hormat dari tim.
2. Komunikasi yang terbuka dan transparan merupakan kunci dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Pemimpin yang mendukung komunikasi dua arah memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, masukan, serta permasalahan yang mereka hadapi tanpa rasa takut. Dengan komunikasi yang baik, kesalahpahaman dapat diminimalkan, dan suasana kerja menjadi lebih harmonis.
3. Penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan tidak boleh diabaikan, ketika pemimpin mengakui kontribusi dan pencapaian karyawan, baik dalam skala besar maupun kecil, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pujian langsung, penghargaan berupa insentif, atau sekadar ucapan terima kasih yang tulus.
4. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, setiap anggota tim harus merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Mendorong kerja sama antar anggota tim serta membangun kepercayaan akan meningkatkan rasa kebersamaan dan loyalitas terhadap perusahaan.
5. Dukungan terhadap pengembangan karyawan, memberikan pelatihan, mentoring, serta kesempatan untuk berkembang akan meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan dan pemimpin mereka peduli terhadap pertumbuhan profesional mereka, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.
6. Mampu menangani konflik secara adil dan bijaksana. Konflik dalam tim tidak dapat dihindari, tetapi cara pemimpin menyelesaikannya akan berdampak besar pada suasana kerja. Pemimpin yang mampu mendengarkan kedua belah pihak dan menemukan solusi yang adil akan mencegah timbulnya ketegangan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.
7. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Pemimpin dapat mendukung kebijakan kerja yang fleksibel, memberikan fasilitas kesehatan mental, atau sekadar memahami beban kerja yang dihadapi karyawan. Dengan

keseimbangan yang baik, karyawan akan lebih bahagia dan produktif dalam pekerjaannya (Amarta et al., 2022).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja yang sehat sangat penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang sehat, baik dari segi fisik, psikologis, maupun kebijakan perusahaan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kinerja optimal.

1. Kondisi fisik di tempat kerja. Lingkungan kerja yang memiliki pencahayaan cukup, ventilasi yang baik, serta kebersihan yang terjaga akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, aspek ergonomi juga berperan penting, seperti penyediaan kursi dan meja yang sesuai agar tidak menyebabkan masalah kesehatan seperti nyeri punggung atau kelelahan. Kondisi fisik yang baik akan membantu karyawan tetap fokus dan mengurangi risiko gangguan kesehatan.
2. Aspek psikologis juga mempengaruhi kesehatan lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara sesama karyawan serta komunikasi yang terbuka dengan atasan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Manajemen yang mendukung kesejahteraan mental, misalnya dengan memberikan kesempatan berdiskusi dan mendengarkan aspirasi karyawan, dapat mengurangi stres kerja. Beban kerja yang wajar dan sesuai dengan kapasitas individu juga penting agar karyawan tidak merasa tertekan atau kelelahan secara mental.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perusahaan harus memastikan bahwa tempat kerja aman dan memiliki standar keselamatan yang memadai. Ketersediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, serta prosedur tanggap darurat yang jelas akan membantu mencegah kecelakaan kerja dan menjaga kesehatan karyawan. Dengan adanya perhatian terhadap aspek keselamatan, karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan percaya diri.
4. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga mempengaruhi lingkungan kerja yang sehat. Perusahaan yang memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan cuti yang mendukung kesehatan mental akan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi risiko kelelahan kerja (burnout).
5. Kebijakan perusahaan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Program kesehatan seperti pemeriksaan medis rutin, asuransi kesehatan,

serta insentif bagi karyawan yang menjaga gaya hidup sehat dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Selain itu, budaya kerja yang inklusif, penghargaan atas kinerja yang baik, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier akan membuat karyawan lebih termotivasi dan merasa dihargai.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi individu tetapi juga berdampak positif pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Ekaningtyas, 2022).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Psikologi manajemen merupakan cabang ilmu yang menggabungkan prinsip-prinsip psikologi dan manajemen untuk memahami serta mengelola perilaku individu di tempat kerja, termasuk di lingkungan pendidikan. Dalam konteks sekolah, penerapan psikologi manajemen membantu kepala sekolah dalam membangun kepemimpinan yang efektif, memahami kebutuhan dan kepribadian guru serta pegawai, membuat keputusan yang tepat, menyelesaikan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang positif, komunikatif, dan apresiatif berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang sehat dipengaruhi oleh faktor fisik, psikologis, keselamatan, keseimbangan kehidupan kerja, serta kebijakan organisasi. Dengan mengelola semua aspek tersebut secara tepat, institusi pendidikan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja optimal seluruh anggota sekolah.

Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran psikologi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di lembaga pendidikan, diharapkan temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi kepemimpinan dan pengelolaan sekolah yang lebih humanis dan efektif. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan psikologis yang tepat agar tercipta suasana kerja yang mendukung kolaborasi, motivasi, dan kesejahteraan seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, penerapan psikologi manajemen perlu diintegrasikan dalam kebijakan dan praktik manajemen pendidikan secara sistematis dan berbasis penelitian, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh melalui penciptaan iklim kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Amarta, Y., Marsidin, S., & Sulastris. (2022a). Peran Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, Volume 4*(6).
- Amarta, Y., Marsidin, S., & Sulastris, S. (2022b). Peran Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4*(6), 11299–11305. [http://files/959/10239-Article Text-30863-1-10-20221214.pdf](http://files/959/10239-Article%20Text-30863-1-10-20221214.pdf)
- Anggraeni, D. R., Fauziah, A. Z., & Mu, A. (2024). Peningkatan Kinerja Organisasi melalui Psikologi Manajemen. *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis, Volume 6*(2).
- Crisnaldy, A. (2021). Literature Review Metodologi Penelitian. *ResearchGate*, 3–22.
- Ekaningtyas, N. L. D. (2022). Psikologi Dalam Dunia Pendidikan. *Padma Sari: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2*(01), 29–38. <https://doi.org/10.53977/ps.v2i01.526>
- Gibson, & Dkk. (n.d.). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.)*. McGraw-Hill.
- Habibullah, N. (2020). Psikologi Manajemen dalam Pendidikan. *AKTUALITA - Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan, Volume 10*,.
- Kristi, Y. I., Malia, S., Latif, M. F., & Mu'aliimin. (2024). Peran Penting Psikologi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner, Volume 8*(5).
- Mu'alimin. (2024). *Psikologi Manajemen*. Diva Press.
- Nugroho, & Dkk. (2024). *Strategi Manajemen Kependidikan: Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Lingkungan Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurliani. (2016). Studi Psikologi Pendidikan. *Jurnal As-Salam, 1*(2), 39–51.
- Riggio, & Dkk. (n.d.). *Leader interpersonal and influence skills: The soft skills of leadership*. Routledge.
- Syakdia, H., Valentina, P. V., Ibrahim, A., & Mu'alimin. (2024). Dinamika Psikologi Manajemen dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin, Volume 8*(5), 2118–2145.
- Wijaya, H. (2019). Metode-Metode Penelitian dalam Penulisan Jurnal Ilmiah Elektronik. *ResearchGat*, 21–40.
- Yam, J. H. (2024). Tinjauan Literatur Sebagai Metode Penelitian. *Jurnal Empire, 4*(1), 61–67.