

Peran Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Sekolah

Yoga Amarta^{*1}, Sufyarma Marsidin², Sulastri Sulastri³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang
Email: amartayoga@gmail.com^{1*}, sufyarma@fip.unp.ac.id², sulastri_aip@fip.unp.ac.id³

Abstrak

Psikologi manajemen adalah sebuah studi manajemen yang menggunakan pendekatan psikologis dalam memahami karakter setiap manusia dalam organisasi. Faktor psikologis akan berpengaruh terhadap Kinerja, pola komunikasi dan interaksi setiap individu di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran psikologi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dari berbagai macam buku, artikel, dan laporan penelitian. Hasil dari studi kepustakaan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif hanya dapat dibentuk melalui praktek kepemimpinan yang baik. Praktek kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari bagaimana pemimpin mengelola pola komunikasi dan interaksi dalam memenuhi kebutuhan dan harapan setiap individu. Pemenuhan kebutuhan dan harapan tersebut dapat diimplementasikan melalui adanya keadilan dan pendekatan kemanusiaan bagi semua anggota, adanya jenjang karir yang jelas, reward terhadap prestasi kerja, adanya program pengembangan kualitas mutu, adanya penilaian kerja yang objektif serta adanya tindak lanjut dari hasil evaluasi kerja. Seorang pemimpin tidak akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif jika tidak mendapat kepercayaan dan loyalitas dari anggotanya. Kepercayaan hanya akan diperoleh ketika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap semua anggota, mau menerima masukan dan saran serta mau saling berbagi pengalaman dengan anggotanya.

Kata Kunci: *Psikologi Manajemen, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan di Sekolah*

Abstract

Management psychology is a study of management that uses a psychological approach in understanding the character of every human being in an organization. Psychological factors will affect performance, communication patterns and interactions of each individual in the work environment. This study aims to describe the role of management psychology in building a conducive work environment in schools. This study uses the method of literature study from various books, articles, and research reports. The results of the literature study show that a conducive work environment can only be formed through good leadership practices. Good leadership practice can be seen from how the leader manages communication and interaction patterns in meeting the needs and expectations of each individual. Good leadership practices can be seen from how leaders manage communication and interaction patterns to meet the needs and expectations of each individual. Fulfillment of these needs and expectations can be implemented through fairness and a humanitarian approach for all members, clear career paths, rewards for work performance, quality development programs, objective work assessments and follow-up of work evaluation results. A leader will not be able to create a conducive work environment if he does not gain the trust and loyalty of his members. Trust will only be obtained when the leader shows concern for all members, is willing to accept input and suggestions and to share experiences with his members.

Keywords: *Management Psychology, Work Environment, Leadership in Schools*

PENDAHULUAN

Manajemen adalah serangkaian kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang dalam mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja dalam sebuah organisasi atau lembaga. Keefektifan kerja berarti rencana kerja terlaksana dengan baik dan target yang diinginkan tercapai sedangkan efisien berarti pekerja dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan terorganisir dengan baik (Indartono, 2016).

Masalah utama pendidikan di Indonesia saat ini terletak pada masalah manajemen atau pengelolaan pendidikan yang berakibat pada mutu pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Menurut (Hakim & Mukhtar, 2018) selama ini pengelolaan sekolah cenderung berorientasi kepada input. Ada asumsi yang menyatakan bahwa apabila input siswa, guru, sarana prasarana, serta fasilitas belajar lainnya telah baik, maka hasil atau outputnya juga akan baik. Namun asumsi ini tidak sepenuhnya berlaku. Meskipun memiliki input yang baik, namun jika tidak dikelola dengan baik, maka hasil yang diharapkan tidak akan tercapai.

Munculnya masalah pengelolaan ini diawali karena kurang selektifnya pemilihan kepala sekolah dan kurangnya pembekalan yang diberikan kepada kepala sekolah. Kepala sekolah hanya dibekali dengan beberapa hari pelatihan, dan dipilih berdasarkan atas urutan jenjang kepangkatan (Sewang, 2015). Hal ini akan berdampak kepada sistem pengelolaan pendidikan yang cenderung berfokus kepada peningkatan prestasi akademik dan keterampilan, namun kurang memperhatikan aspek – aspek dalam pembentukan pribadi yang unggul (Elvira, 2021). Dampak lainnya adalah 1) Sikap mental pimpinan cenderung tidak memberi kepercayaan dan kebebasan kepada bawahan; 2) Tidak ada tindak lanjut dari evaluasi kegiatan; 3) Gaya kepemimpinan yang kurang tepat; 4) Kurangnya memahami tentang rancangan strategi ; 5) Kurangnya rasa kepedulian guru dan pegawai terhadap lingkungan sekolah (Maswan, 2015).

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengelola sekolah agar menjadi lebih baik. Kepala sekolah perlu menguasai prinsip-prinsip pengelolaan dan pengembangan manajemen pendidikan agar dapat memaksimalkan dan mengkombinasikan semua komponen yang ada di sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja dan interaksi antar guru di sekolah. Hal ini karena kepedulian terhadap kondisi lingkungan kerja di sekolah dan interaksi antar sumber daya manusia merupakan tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah (Asri, 2021).

Menurut (Badu & Djafri, 2017, p. 122) Lingkungan kerja merupakan cerminan dari nilai-nilai, norma, atau adat kebiasaan yang berlaku di sebuah organisasi. Kondisi lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena hal ini dapat berdampak pada kinerja dan efektivitas kerja anggotanya. Lingkungan kerja dikatakan kondusif bukan hanya dilihat dari kebersihan atau keindahan lokasinya atau seberapa lengkap fasilitasnya, tapi seberapa besar lingkungan tersebut mendukung dan memberi rasa aman saat bekerja. Lingkungan kerja yang memiliki banyak konflik merupakan cerminan dari lemahnya pemahaman dan interaksi pimpinan dengan anggotanya.

Disinilah pentingnya peran kemampuan psikologi manajemen kepala sekolah. Psikologi manajemen adalah sebuah studi manajemen yang menggunakan pendekatan psikologis dalam memahami karakter setiap manusia dalam organisasi. (Izzati & Mulyana, 2019) menjelaskan bahwa psikologi manajemen mempelajari tentang perilaku, mental, motivasi dan emosi seluruh manusia yang ada dalam suatu organisasi agar fungsi manajemen dan tujuan organisasi tercapai. Tujuan dari psikologi manajemen adalah bagaimana menciptakan sebuah lingkungan organisasi yang nyaman dan gembira sehingga seluruh anggota organisasi bekerja dengan baik (Syafaruddin & Anzhizhan, 2011, p. 15). Psikologi manajemen membantu pemimpin dalam memahami kebutuhan dan harapan yang

dimiliki oleh setiap anggotanya dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

METODE

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai referensi buku, artikel, catatan dan laporan penelitian yang ada hubungannya dengan topik yang diangkat. Hasil telaah tersebut kemudian di analisis secara mendalam kemudian disusun secara sistematis menjadi artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Psikologi Manajemen

Psikologi manajemen adalah sebuah studi tentang bagaimana seorang pimpinan memahami perilaku individu dalam mengelola sebuah organisasi. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika semua anggota dapat bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Namun dalam implementasinya, pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola dan menyatukan berbagai individu dengan dinamika perilakunya. Fungsi dari psikologi manajemen adalah untuk menjelaskan hal tersebut, mengapa terjadi perubahan perilaku, apa yang menyebabkan dan bagaimana solusi menyelesaikan masalahnya (Rusmini, 2017, p. 3).

Ada beberapa hal yang menjadi fokus bahasan dari psikologi manajemen :

1. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang saat bekerja. Perubahan perilaku saat bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan, karena perubahan perilaku ini adalah salah satu indikasi untuk menilai masalah yang dihadapi oleh anggota (Syafaruddin & Anzhizhan, 2011, p. 56).

Menurut (Tewal et al., 2017, p. 81) ada empat tindakan pimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Pertama, penguatan positif. Artinya pimpinan memberi pujian, support atau respon positif atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh anggota. Kedua, Penguatan negatif. Jika penguatan positif berupa pujian atau support, maka penguatan negatif adalah sebaliknya. Ketiga, hukuman. Hukuman yang dianggap memberatkan dapat mengubah perilaku anggota menjadi tidak menghargai pimpinan. Keempat, pemunahan. Pemunahan berarti seorang anggota diberhentikan dari pekerjaannya.

2. Kepribadian

Kepribadian dapat diartikan sebagai pola perilaku yang cenderung tetap dari individu. Kepribadian dapat dilihat dari bagaimana seseorang bertindak atau bereaksi (Adamy, 2016, p. 25). Kepribadian dari setiap individu akan mempengaruhi bagaimana mereka berkerja, bergaul, berinteraksi hingga cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah. Kepribadian anggota dapat mempengaruhi pimpinan dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan. Dengan mengenali kepribadian anggota, seorang pemimpin dapat menemukan metode khusus dalam pemberian tugas kepada anggotanya.

3. Komunikasi

Cara seseorang berkomunikasi adalah cerminan bagaimana kondisi dirinya pada waktu itu. Gaya, nada, mimik wajah seseorang saat berkomunikasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya latar belakang keluarga, pendidikan, harapan, situasi (Indartono, 2016, p. 145). (Tewal et al., 2017, p. 179) menyatakan bahwa komunikasi adalah salah satu cara yang biasa dilakukan seseorang untuk menunjukkan rasa kecewa atau kepuasan terhadap lingkungan kerjanya.

4. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai seberapa tekun, giat dan semangat seseorang dalam melakukan

pekerjaannya. (Agustini, 2019, p. 46) seseorang dikatakan memiliki motivasi apabila merasa senang saat bekerja, merasa berharga, disiplin dan tetap bekerja keras meskipun minim pengawasan dari pimpinan. Menurut (Rusmini, 2017, p. 66), seseorang akan bermotivasi apabila muncul ada rasa kebermaknaan dan ada manfaat dari apa yang dilakukannya. Motivasi kerja juga dapat muncul apabila pemimpin dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang komunikatif dan menyenangkan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk respon positif seseorang terhadap hasil kerjanya. Menurut (Tewal et al., 2017, p. 49) kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kedua, upah yang diterima sesuai dengan beban kerja. Ketiga, adanya reward yang diterima terhadap keberhasilan pencapaian kerja. Keempat, adanya rekan kerja dan lingkungan kerja yang selalu memberi dukungan positif.

6. Stress Kerja

Stress kerja adalah kondisi dimana seorang individu merasa dirinya tertekan karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Menurut (Badu & Djafri, 2017, p. 94) selain karena beban kerja yang terlalu banyak, stress kerja dapat disebabkan karena kurangnya dukungan motivasi dari pimpinan dan rekan sesama kerja. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang banyak dari segi jumlahnya sehingga membutuhkan fokus tenaga dan waktu dalam pengerjaannya. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang fokusnya ada pada ide, gagasan dan pemikiran. Beban kerja kualitatif memang cenderung tidak tampak, namun beban psikologis yang disebabkan bisa lebih besar dibandingkan dengan beban kerja kuantitatif.

7. Komitmen Kerja

Komitmen kerja dapat dikatakan sebagai bentuk kesetiaan individu terhadap lembaga atau instansi tempat dirinya bekerja. Pelayanan dan kinerja terbaik serta loyal kepada pimpinan adalah bentuk dari komitmen kerja. Menurut (Syafaruddin & Anzhizhan, 2011, p. 193) komitmen kerja dapat dihasilkan melalui kepercayaan, pengakuan, dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. Komitmen kerja akan meningkatkan rasa kepedulian setiap individu terhadap lingkungan kerjanya.

Lingkungan Kerja Kondusif di Sekolah

Menurut (Badu & Djafri, 2017, p. 121) lingkungan kerja yang kondusif di sekolah terbentuk karena adanya hubungan timbal balik antara kepala sekolah dengan guru dan pegawai. Setiap individu membutuhkan bahwa dirinya diakui dalam sebuah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif hanya dapat dibentuk melalui praktek kepemimpinan yang baik. Praktek kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari adanya keadilan dan pendekatan kemanusiaan bagi semua anggota, adanya jenjang karir yang jelas, gaji yang sesuai dan adanya reward terhadap prestasi kerja, adanya program pengembangan kualitas mutu, adanya penilaian kerja yang objektif serta adanya tindak lanjut dari hasil evaluasi kerja (Minto Waluyo, 2019, p. 123).

Salah satu hal yang harus digaris bawahi oleh pimpinan di sekolah, bahwa kelengkapan fasilitas seperti gedung mewah, fasilitas kantor yang cukup, seragam yang bagus bukanlah faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di sekolah. (Minto Waluyo, 2019, p. 123) menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan oleh pimpinan di sekolah adalah pengakuan terhadap keberadaan guru dan pegawai di sekolah. Bahkan hal kecil yang tidak boleh diabaikan pimpinan di sekolah adalah gagal mengingat nama guru dan pegawai. Seorang pemimpin tidak akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif jika tidak mendapat kepercayaan dan

loyalitas dari anggotanya. Kepercayaan hanya akan diperoleh ketika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap semua anggota, mau menerima masukan dan saran serta mau saling berbagi pengalaman dengan anggotanya.

Menurut (Agustini, 2019, p. 7) ada beberapa langkah yang dilakukan kepala sekolah agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yaitu :

1. Menjalin komunikasi yang efektif dengan seluruh guru dan pegawai.
2. Pemimpin harus selalu menjalin pendekatan persuasif dengan guru dan pegawainya. Pemimpin harus selalu memberi dukungan dan menunjukkan simpati kepada guru dan pegawainya.
3. Pemimpin harus melibatkan guru dan pegawai dalam setiap keputusan yang diambil. Pemimpin harus menghargai pendapat yang diberikan, agar guru dan pegawai merasa kehadirannya juga diakui.
4. Memberi kesempatan kepada guru dan pegawai untuk berinovasi dan menampilkan karyanya.
5. Memberi apresiasi atas prestasi atau kinerja baik yang telah diperoleh oleh guru dan pegawai.
6. Semua guru dan pegawai diperlakukan secara adil dan sama tanpa membedakan sikap kepada salah satu pihak.
7. Membagi guru dan pegawai kedalam grup kerja sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Peran Psikologi Manajemen dalam membangun Lingkungan Kerja yang kondusif

Berdasarkan hasil studi dan telaah dari berbagai literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa psikologi manajemen dapat mempengaruhi bagaimana terciptanya lingkungan kerja yang kondusif disekolah. 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. Menurut (Susanto et al., 2012) dan (Harjali, 2016)ada beberapa sifat yang perlu dibangun oleh kepala sekolah dalam kepemimpinan pendidikan yaitu: (a) sabar dan mampu mengendalikan emosi; (b) rendah hati dan sederhana; (c) bersifat suka menolong; (d) Adil, jujur dan bijaksana; (e)Tegas dan berwibawa; (f) senantiasa bersikap positif; (g) berkomunikasi dengan baik; (h) menjadi support system bagi rekan kerja.
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. Menurut (Tewal et al., 2017, p. 120)perilaku seseorang dapat berubah karena dipengaruhi oleh keinginan dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan memahami jenis kebutuhan ini, kepala sekolah akan lebih baik dalam membantu menemukan solusi sesuai dengan kebutuhan guru dan pegawai.
3. Membantu kepala sekolah dalam memahami perbedaan kepribadian guru dan pegawai.
Menurut (Syafaruddin & Anzhizhan, 2011, p. 66) kepribadian adalah seperangkat karakter individu yang cenderung tetap. Sedangkan menurut (Izzati & Mulyana, 2019, p. 29) 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.

Menurut (Dalimunthe et al., 2022), 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.

Menurut (Dalimunthe et al., 2022), 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. Menurut (Syafaruddin & Anzhizhan, 2011, p. 161) hal yang dilakukan dalam mengatasi konflik dan stres adalah konseling dan pendekatan kejiwaan.

7. Membantu membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut (Rahayu & Miranda, 2022) 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 (Muspawi, 2021).

SIMPULAN

Psikologi manajemen adalah studi manajemen dalam memahami perilaku, mental, motivasi dan emosi setiap individu. Psikologi manajemen berperan dalam membantu pimpinan di sekolah dalam memahami kepribadian setiap individu dalam berinteraksi dalam dunia kerja. Psikologi manajemen akan membantu kepala sekolah dalam membangun sifat kepemimpinan yang lebih baik. Kepala sekolah akan lebih kritis dalam memahami kebutuhan, menilai dan mengambil keputusan sehingga dapat mengatasi konflik dan stres dengan lebih baik. Lingkungan kerja akan menjadi kondusif apabila didalamnya terjalin kebersamaan, komunikasi yang efektif dan saling support antar sesama. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya dilihat dari kelengkapan fasilitas atau sarana prasarana saja, tapi juga dilihat dari seberapa besar lingkungan tersebut mendukung dan memberi rasa aman saat bekerja. Rasa aman dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepedulian semua warga sekolah dalam mengikuti semua kegiatan yang ada di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNIMAL PRESS.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Asri, K. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Kenyamanan Bekerja Di Sekolah: Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu. *Edum Journal*, 4(1), 21–28.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Dalimunthe, E. M., dkk (2022). Strategi Psikologi Manajemen Dalam Meningkatkan Pendidikan Di Mts Sukaramai. *LOKAKARYA Journal Research and Education Studies*, 1(1).
- Elvira. (2021). Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya (Studi pada : Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi) Factors Causing the Low Quality of Education and How to Overcome It (Study on: Elementary School in Tonggolobibi Village). *Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 16.
- Hakim, L., & Mukhtar. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Y. Anra, Ed.). Timur Laut Aksara.
- Harjali. (2016). *Membangun Penataan Lingkungan Belajar yang Kondusif_Cetak* (N. Khasanah, Ed.).

STAIN Ponorogo Press.

Indartono, S. (2016). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint.

Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bintang Surabaya.

Maswan. (2015). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. 12(2).

Minto Waluyo, M. M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri Edisi Revisi*. Literasi Nusantara.
www.penerbitlitnus.com

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v21i1.1265>

Rahayu, R., & Miranda, N. (2022). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Syafaruddin & M. Syukri, Eds.). Pusdikra Mitra Jaya.

Rusmini. (2017). *Psikologi Manajemen / i* (Samsu). PUSAKA.

Sewang, A. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Wineka Media.

Susanto, H., Negeri, S., Selatan, D., Sungai, K. H., & Kal-Sel, S. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan The Factors Of Affecting The Performance Of The Teachers' Of State Vocational High School. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2.

Syafaruddin, & Anzhizhan. (2011). *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. LARISPA.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.