

## Peran Psikologi Manajemen dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pendidik di Lembaga Pendidikan

Dela Safitri <sup>\*1</sup>  
Nurul Lailatil Qodriyah <sup>2</sup>  
Wahyu Budi Pratama <sup>3</sup>  
Mu'allimin <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

\*e-mail: [dellasafitri0401@gmail.com](mailto:dellasafitri0401@gmail.com), [lailaqadryah@mail.com](mailto:lailaqadryah@mail.com),  
[Wahyubudipratama@gmail.com](mailto:Wahyubudipratama@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran psikologi manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik di lembaga pendidikan. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan menganalisis artikel dari Google Scholar, Garuda, dan Sinta tahun 2020–2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa psikologi manajemen berperan penting dalam memahami motivasi kerja yang berdampak pada kinerja pendidik. Penerapan teori motivasi serta strategi seperti pemberian penghargaan, pengelolaan beban kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan semangat, komitmen, dan produktivitas pendidik. Dengan demikian, psikologi manajemen menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik.

**Kata kunci:** Psikologi manajemen, motivasi kerja, kinerja pendidik

### **Abstract**

This study aims to examine the role of management psychology in improving the motivation and performance of educators in educational institutions. The method used was a Systematic Literature Review (SLR) by analyzing articles from Google Scholar, Garuda, and Sinta from 2020–2025. The results show that management psychology plays a crucial role in understanding work motivation, which impacts educator performance. The application of motivation theory and strategies such as rewarding, workload management, and a conducive work environment has been shown to increase educator enthusiasm, commitment, and productivity. Thus, management psychology is a crucial factor in improving the quality of educator performance.

**Keywords:** *management psichology, work motivation, educator performance*

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, di mana keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh peran pendidik. Pendidik tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pengelola pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja pendidik menjadi aspek krusial dalam menentukan mutu pendidikan. Kinerja pendidik yang optimal tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang berkaitan erat dengan aspek psikologis individu (Ain,F.W,dkk 2024) .

Dalam perspektif psikologi, motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja pendidik berperan penting dalam membentuk semangat, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pendidik yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, produktif, serta mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan inovatif (Septiadi 2020) . Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan psikologi, khususnya psikologi motivasi, sangat diperlukan dalam mengelola dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait rendahnya motivasi dan kinerja pendidik, seperti kurangnya tanggung jawab, rendahnya inovasi dalam pembelajaran, serta minimnya pengembangan profesional berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja pendidik dapat menyebabkan menurunnya kualitas kinerja dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Berbagai studi terkini juga menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti kompetensi dan perilaku inovatif. Motivasi yang baik mampu meningkatkan profesionalisme, kreativitas, serta komitmen pendidik dalam melaksanakan tugasnya (Mustajabah 2025). Selain itu, motivasi juga berkontribusi dalam meningkatkan hasil belajar siswa, yang merupakan indikator utama keberhasilan pendidikan.

Dengan demikian, psikologi memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik melalui pemahaman terhadap aspek-aspek psikologis seperti kebutuhan, emosi, persepsi, dan perilaku kerja. Pendekatan psikologi dapat digunakan untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik, baik melalui penguatan faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Oleh karena itu, kajian mengenai peran psikologi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik menjadi penting untuk diteliti guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji berbagai penelitian yang berkaitan dengan peran psikologi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik di lembaga pendidikan. Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif melalui analisis sistematis terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa database akademik, yaitu Google Scholar, Garuda, dan Sinta dengan menggunakan kata kunci seperti psikologi pendidikan, motivasi kerja pendidik, kinerja guru, dan psikologi manajemen pendidikan. Dari hasil pencarian awal diperoleh sekitar 30 artikel yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya dilakukan proses penyaringan (screening) melalui analisis judul, abstrak, dan isi artikel berdasarkan kriteria inklusi, yaitu kesesuaian dengan topik penelitian, ketersediaan artikel secara lengkap, serta rentang tahun publikasi 2020–2025. Pada tahap ini juga dilakukan eliminasi terhadap artikel yang memiliki kesamaan topik atau duplikasi.

Setelah melalui tahap seleksi, diperoleh 26 artikel yang memenuhi kriteria eligibility. Dari jumlah tersebut, dilakukan seleksi lanjutan sehingga diperoleh 5 artikel yang paling relevan untuk dianalisis lebih mendalam dalam penelitian ini. Artikel yang terpilih kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis, yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan temuan-temuan utama dari masing-masing penelitian. Hasil analisis selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel review sebagai dasar dalam pembahasan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan proses penelusuran literatur yang dilakukan melalui beberapa database akademik seperti Google Scholar, Garuda, dan Sinta dengan menggunakan kata kunci seperti psikologi pendidikan, motivasi kerja pendidik, kinerja guru, dan psikologi manajemen pendidikan. Dari hasil pencarian awal diperoleh sekitar 30 artikel yang relevan dengan topik penelitian ditemukan bahwa psikologi manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik.

### **Pengertian Psikologi Manajemen**

Psikologi berasal dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *psychology* yang berakar dari dua kata dalam bahasa Yunani, yaitu *psyche* yang berarti jiwa dan *logos* yang berarti ilmu. Jadi secara harfiah psikologi berarti ilmu jiwa. Woodworth memberikan batasan tentang psikologi

sebagai berikut: Psychology can be defined as the science of the activities of the individual (psikologi adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia).woordwort dalam (Nur Habibullah 2020). Psikologi adalah salah satu bidang ilmu pengetahuan dan ilmu terapan yang mempelajari tentang perilaku, fungsi mental, dan proses mental manusia melalui prosedur ilmiah.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa objek kajian psikologi berupa objek material psikologi adalah segala yang berhubungan manusia, sedangkan objek formal adalah perilaku dari manusia itu sendiri. Dengan demikian dari berbagai rumusan definisi psikologi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan psikologi adalah ilmu yang mempelajari psikis dan tingkah laku manusia yang berhubungan dengan interaksi manusia dengan lingkungannya. (Nur Habibullah 2020).

Secara etimologis, pengertian manajemen adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses mengelola atau pengelolaan sesuatu. Jadi secara umum, manajemen adalah proses mengatur atau mengelola sesuatu yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Proses manajemen termasuk menyusun rencana, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian atau pengawasan. Dalam konteks organisasi, pengertian manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini adalah mencapai tujuan sesuai perencanaan, sedangkan efisien adalah melaksanakan pekerjaan dengan benar, terorganisir, dan selesai sesuai jadwal. Jadi, setiap kali individu atau sekelompok orang bekerja atau melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan maka mereka akan terlibat dalam manajemen. (Ahmad Qusairi 2022).

Manajemen memiliki suatu keterkaitan dengan ilmu psikologi karena diketahui bahwa unsur SDM (sumber daya manusia) merupakan unsur yang terpenting dari tiga modal kerja perusahaan manapun. Pasalnya, ilmu psikologi yang memang berpusat pada manusia mampu mengintervensi berbagai faktor internal manusia seperti motivasi, sikap kerja, keterampilan, dsb. dengan berbagai macam teknik dan metode, sehingga bisa dicapai kinerja SDM yang setinggi-tingginya untuk produktivitas perusahaan. Syah menjelaskan sekurangnya ada 10 macam kegiatan dalam pendidikan yang banyak memerlukan prinsip-prinsip psikologis yakni: 1) seleksi penerimaan siswa baru; 2) perencanaan pendidikan; 3) penyusunan kurikulum; 4) penelitian pendidikan; 5) administrasi kependidikan; 6) pemilihan materi pelajaran; 7) interaksi mengajar-belajar; 8) pelayanan bimbingan dan penyuluhan; 9) metodologi mengajar; dan 10) pengukuran dan evaluasi.

### **Konsep Motivasi dalam Psikologi Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kesediaan individu untuk mengerahkan usaha, kemampuan, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menentukan arah, intensitas, dan keberlanjutan perilaku kerja karyawan (Steers et al., 2004). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diemban.

Dalam kajian psikologi manajemen, motivasi kerja dijelaskan melalui beberapa teori utama, antara lain:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah menjadi dasar munculnya kebutuhan tingkat lebih tinggi yang mendorong perilaku kerja individu. (Maslow, 1943).

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membedakan faktor motivator dan faktor higiene dalam memengaruhi kepuasan kerja. Faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan faktor higiene, seperti gaji dan kondisi kerja, berfungsi mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi (Herzberg et al., 1959).

3. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland menekankan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Individu dengan kebutuhan prestasi tinggi cenderung berorientasi pada hasil dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai kinerja unggul (McClelland, 1961)

Penerapan teori motivasi dalam organisasi membantu manajemen memahami kebutuhan karyawan dan merancang sistem penghargaan serta pengembangan kerja yang efektif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Dessler, 2020).

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik**

Motivasi kerja memiliki dampak langsung maupun tidak langsung pada kinerja seseorang. Motivasi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kompensasi, dan kepuasan kerja. Ketika motivasi kerja meningkat, kinerja juga cenderung meningkat. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan berusaha. Upaya keras tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi jika tidak diimbangi dengan intensitas dan kualitas upaya yang tepat serta fokus pada tujuan organisasi. Motivasi terkait erat dengan konsep kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi pegawai terbentuk dari sikap mereka dalam menanggapi situasi kerja dan merupakan energi yang menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kinerja mereka. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung.

Menurut Chung dan Megizzom, beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor internal,

Yang tergolong pada sifat individual antara lain:

a) Kebutuhan (needs)

Kebutuhan adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku dan motivasi seseorang. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, seperti kebutuhan akan makanan dan air, atau kebutuhan psikologis, seperti kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Contohnya, Seseorang yang memiliki kebutuhan akan pengakuan mungkin akan bekerja keras untuk mencapai target dan mendapatkan penghargaan dari atasan.

b) Tujuan (goals)

Tujuan adalah target yang ingin dicapai seseorang, dan dapat mempengaruhi perilaku serta motivasi mereka untuk bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan. Contohnya, Seseorang yang memiliki tujuan untuk menjadi pemimpin perusahaan mungkin akan bekerja keras untuk meningkatkan kemampuan dan pengalamannya.

c) Sikap (attitudes)

Sikap adalah pandangan atau pendapat seseorang tentang sesuatu. Sikap dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi seseorang, karena seseorang akan cenderung bertindak sesuai dengan sikapnya. Contohnya, seseorang yang memiliki sikap positif

terhadap pekerjaannya mungkin akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang baik.

d) Kemampuan (abilites)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi seseorang, karena seseorang akan cenderung melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Contohnya, seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan yang tinggi dalam suatu bidang tertentu. Teknologi mungkin akan lebih termotivasi untuk bekerja dalam proyek-proyek yang terkait dengan teknologi.

## 2.Faktor Eksternal

Tergolong faktor-faktor yang berasal dari luar antara lain :

a) Upah Atau Gaji (Pay)

Pembayaran upah atau gaji adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang. Seseorang yang merasa bahwa gaji mereka tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mungkin akan kurang termotivasi untuk bekerja keras.

b) Keamanan Pekerjaan (Job Security)

Keamanan pekerjaan adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang. Seseorang yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak aman mungkin akan lebih stres dan kurang termotivasi untuk bekerja keras.

c) Sesama Pekerrja (Co Works)

Sesama pekerja adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang rekan kerja yang suportif dan memiliki hubungan baik dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Bekerja keras dan memberikan hasil yang baik.

c) Pengawasan (Supervision)

Pengawasan adalah proses pemantauan dan pengendalian kinerja seseorang atau tim untuk memastikan bahwa tujuan dan standar yang telah ditetapkan dapat dicapai. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang, karena mereka akan merasa bahwa kinerja mereka dipantau dan dihargai. Contohnya, seorang manajer yang melakukan pengawasan secara teratur dapat membantu meningkatkan kinerja timnya dengan memberikan umpan balik dan saran yang konstruktif.

d) Pujian (Praise)

Pujian adalah pengakuan dan penghargaan atas kinerja atau prestasi seseorang. Pujian dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri seseorang, karena mereka akan merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui. Contohnya, seorang atasan yang memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan tersebut.

e) Pekerjaan Itu Sendiri (Job It Self)

Pekerjaan itu sendiri adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Pekerjaan yang menarik dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang, karena mereka akan merasa

bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan. Contohnya : Seseorang yang bekerja dalam lingkungan yang kreatif dan inovatif cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam pekerjaan yang monoton dan tidak menantang.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi mereka.

b. Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sedangkan gaya kepemimpinan yang kaku dapat menurunkan motivasi. Kepuasan kerja yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain :

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan mencerminkan tingkat kepuasan dan kebanggaan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pekerjaan yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat seseorang bekerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja.

3) Kompensasi dan Insentif

Kompensasi dan insentif adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya. Kompensasi yang adil dan insentif yang menarik dapat meningkatkan motivasi dan Kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja.

4) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja dan loyalitas.

5) Hubungan Dengan Rekan Kerja Dan Atasan

Hubungan dengan rekan kerja dan atasan mencakup interaksi dan komunikasi yang efektif. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung. Budaya organisasi yang terbuka dan transparan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

**Hubungan Antara Psikologi Manajemen dengan Kinerja Pendidik**

Salah satu pendekatan dalam psikologi manajemen yang dapat diterapkan adalah pemberian insentif dan penghargaan terhadap kinerja pendidik. Menurut (Mulyasa, 2016), penghargaan yang diberikan dalam bentuk apresiasi verbal, penghargaan finansial, atau promosi jabatan dapat meningkatkan rasa dihargai di kalangan pendidik, sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Selain itu, sistem evaluasi berbasis umpan balik yang konstruktif juga dapat membantu pendidik untuk terus meningkatkan kompetensinya serta merasa lebih dihargai atas kontribusinya dalam dunia pendidikan. Di sisi lain, menurut (Aziz et al., 2021) psikologi manajemen juga menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis pendidik. Beban kerja yang terlalu berat tanpa adanya dukungan emosional dari manajemen dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu menerapkan sistem manajemen beban kerja yang lebih seimbang, seperti pembagian tugas yang adil dan fleksibilitas kerja yang memungkinkan pendidik memiliki waktu untuk mengembangkan diri.

Selain itu, lingkungan kerja yang suportif juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik. Studi yang dilakukan oleh (Nia Nurfitri, 2024) menunjukkan bahwa pendidik yang bekerja dalam lingkungan yang menghargai komunikasi terbuka dan kolaborasi lebih cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, penerapan strategi psikologi manajemen yang mencakup pemberian penghargaan, pengelolaan beban kerja yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pendidik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelusuran literatur dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa psikologi manajemen merupakan perpaduan antara ilmu psikologi dan manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memahami perilaku, motivasi, serta kinerja individu dalam organisasi pendidikan. Psikologi manajemen berperan penting dalam membantu lembaga pendidikan mengelola pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek utama dalam psikologi manajemen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Teori-teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan, penghargaan, serta dorongan berprestasi memiliki peran besar dalam meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab pendidik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pendidik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Selain itu, terdapat hubungan yang erat antara psikologi manajemen dengan kinerja pendidik. Penerapan strategi seperti pemberian penghargaan, pengelolaan beban kerja yang seimbang, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pendidik. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen dalam lembaga pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Afifah Ma'unatul Siti, 2025, Pendekatan Psikologi Manajemen untuk Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran dan Kinerja Pendidik, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3.3.
- Qusairi, Ahmad, and Nur Hanifansyah. "Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan." *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.2 (2022): 116-128.
- Habibullah, Nur. "Psikologi Manajemen dalam Pendidikan." *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 10.2 (2020): 25-38
- Mustajabah, R. A., & Suhermin. (2025). Motivasi dan kompetensi sebagai prediktor kinerja guru: Studi mediasi perilaku kerja inovatif. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*.
- Maratus Solikah, Diana Enggar Pradita, Gita Iranie F. S, dkk, (2025), "Literature Review: Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 43-46

Septiadi, dkk. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Penelitian Pendidikan