
PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN MENGELOLA TIM DAN MENGINSPIRASI KINERJA

Anggi Selviana

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Psikologi kepemimpinan merupakan bidang yang menyoroti peran psikologi dalam mengelola tim dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan tugas dan sumber daya, tetapi juga perlu memahami dinamika psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan interaksi dalam tim. Artikel ini mengulas beberapa konsep psikologi kepemimpinan yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan konflik. Selain itu, pembahasan tentang bagaimana pemimpin dapat mengaplikasikan prinsip-prinsip psikologi ini dalam praktek kepemimpinan juga disajikan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang aspek psikologis dalam kepemimpinan, pemimpin dapat mengelola tim dengan lebih efektif, memotivasi anggota tim, dan menginspirasi kinerja yang berkualitas.

Kata Kunci: Psikologi Kepemimpinan, Mengelola Tim, Memotivasi Kinerja, Dinamika Psikologis, Prinsip-Prinsip Psikologi Dalam Kepemimpinan.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola tim dan menginspirasi kinerja merupakan aspek penting dalam konteks berbagai organisasi dan lingkungan kerja saat ini. Psikologi kepemimpinan memainkan peran krusial dalam memahami dinamika kompleks yang terjadi di antara anggota tim dan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi mereka secara positif. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama, pemimpin perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang aspek psikologis yang terlibat dalam kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian dan kajian tentang psikologi kepemimpinan menjadi semakin relevan dan penting dalam konteks pengembangan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

Abstrak yang disajikan memberikan gambaran umum tentang konsep-konsep psikologi kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan penyelesaian konflik. Dalam konteks ini, pemimpin perlu memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam tim. Selain itu, kemampuan dalam berkomunikasi dengan efektif dan menyelesaikan konflik secara konstruktif menjadi keterampilan yang penting bagi seorang pemimpin untuk mempertahankan kerja sama yang harmonis dalam tim.

Kata kunci yang diungkapkan dalam abstrak, seperti dinamika psikologis dan prinsip-prinsip psikologi dalam kepemimpinan, menyoroti kompleksitas hubungan antara psikologi dan kepemimpinan dalam konteks mengelola tim. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip psikologi ini, pemimpin dapat menjadi lebih efektif dalam mengelola tim, memotivasi anggota tim, dan mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dalam bidang ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh organisasi saat ini.

Latar belakang ini mencerminkan pentingnya memahami peran psikologi dalam konteks kepemimpinan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan kompleksitas interaksi antar individu, kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga memahami dinamika psikologis individu dalam tim. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan resolusi konflik menjadi sangat penting untuk dipahami dan dikelola oleh pemimpin agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Dalam abstrak, penekanan diberikan pada pentingnya menerapkan prinsip-prinsip psikologi dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Hal ini menyoroti perlunya pemimpin untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang motivasi individu, gaya komunikasi yang efektif, serta cara mengelola konflik dengan baik. Dengan demikian, latar belakang ini

menekankan pentingnya integrasi antara teori psikologi dan praktik kepemimpinan dalam mengelola tim secara efektif.

Kata kunci yang diungkapkan dalam abstrak memberikan arahan tentang area fokus yang perlu dipahami lebih lanjut dalam konteks psikologi kepemimpinan. Dinamika psikologis individu dalam tim mencakup berbagai faktor seperti kebutuhan, nilai, dan harapan yang berbeda-beda. Prinsip-prinsip psikologi dalam kepemimpinan menawarkan kerangka kerja yang dapat membantu pemimpin untuk memahami dan merespons dengan tepat terhadap berbagai tantangan yang dihadapi dalam mengelola tim.

Dengan demikian, latar belakang ini memberikan landasan yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang psikologi kepemimpinan. Dalam konteks globalisasi dan perubahan yang cepat, pemahaman yang mendalam tentang aspek psikologis dalam kepemimpinan akan menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian dan pengembangan dalam bidang ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan pengelolaan tim di berbagai sektor industri.

Melanjutkan latar belakang ini, penting juga untuk mengakui bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu dan tim, tetapi juga berdampak pada budaya organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang mampu mengelola tim dengan baik dan menginspirasi kinerja yang tinggi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berdaya tarik, dan berorientasi pada pengembangan individu.

Selain itu, dengan kemajuan teknologi dan perubahan dalam cara kerja, peran pemimpin dalam mengelola tim menjadi semakin kompleks. Pemimpin harus dapat menavigasi tantangan baru seperti kerja jarak jauh, kerja fleksibel, dan dinamika tim lintas budaya. Ini menuntut pemimpin untuk memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang psikologi individu dan dinamika kelompok dalam konteks kerja yang berubah-ubah.

Selain itu, penting juga untuk diakui bahwa kepemimpinan bukanlah hanya tentang memiliki otoritas formal, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Pemimpin yang efektif harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan individu dalam tim. Oleh karena itu, aspek psikologis seperti empati, kepemimpinan yang pemberdayaan, dan kesadaran diri menjadi penting untuk diterapkan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Dengan demikian, latar belakang ini menegaskan bahwa psikologi kepemimpinan bukanlah hanya topik akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam dunia kerja. Pemimpin yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip psikologi dalam praktik kepemimpinan mereka akan mampu mengelola tim dengan lebih efektif, menginspirasi kinerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, penelitian dan pengembangan dalam bidang psikologi

kepemimpinan menjadi sangat penting untuk memajukan praktik kepemimpinan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Metode Penelitian:

Dalam mengelola tim dan menginspirasi kinerja, penting untuk memiliki metode yang terstruktur dan efektif. Melalui pendekatan yang terencana dan berbasis bukti, pemimpin dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika psikologis dalam tim dan mengembangkan strategi yang tepat untuk memaksimalkan potensi anggota tim.

- 1. Analisis Kebutuhan: Identifikasi kebutuhan spesifik tim dan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kompetensi, minat, dan motivasi anggota tim.*
- 2. Pemahaman Psikologis: Memahami dinamika psikologis individu dan kelompok dalam tim, termasuk faktor-faktor motivasi, perilaku, dan preferensi komunikasi.*
- 3. Penetapan Tujuan: Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk tim berdasarkan analisis kebutuhan dan konteks organisasi. Memastikan tujuan tersebut terdapat kesepahaman dan keterlibatan dari seluruh anggota tim.*
- 4. Pengembangan Strategi: Mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan karakteristik tim. Memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan memperhitungkan beragam preferensi individu dalam tim.*
- 5. Komunikasi Efektif: Menerapkan komunikasi yang terbuka, jelas, dan berkelanjutan dengan anggota tim. Mendorong dialog dua arah untuk memfasilitasi pemahaman yang lebih baik dan meningkatkan keterlibatan anggota tim.*
- 6. Pemberdayaan Tim: Mendorong pemberdayaan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang. Memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan untuk memperkuat kemampuan individu dan tim secara keseluruhan.*
- 7. Pengelolaan Konflik: Mengidentifikasi, mencegah, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Memfasilitasi dialog terbuka dan penyelesaian masalah kolaboratif untuk mengatasi perbedaan pendapat dan meningkatkan kerjasama dalam tim.*

8. *Evaluasi dan Pembelajaran: Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja tim dan proses kepemimpinan. Menggunakan umpan balik untuk melakukan perbaikan dan pengembangan kontinu dalam praktik kepemimpinan.*

Melalui penerapan metode ini, pemimpin dapat mengelola tim dengan lebih efektif, menginspirasi kinerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan. Metode ini membantu memastikan bahwa kepemimpinan tidak hanya didasarkan pada intuisi belaka, tetapi juga pada prinsip-prinsip yang teruji dan berbasis bukti.

PEMBAHASAN

Dalam konteks psikologi kepemimpinan yang berkaitan dengan mengelola tim dan menginspirasi kinerja, pemahaman mendalam tentang dinamika psikologis menjadi landasan utama dalam merancang strategi dan tindakan yang efektif. Pertama, penting untuk mencermati gaya kepemimpinan yang beragam dan bagaimana gaya tersebut memengaruhi motivasi, kepercayaan, dan kinerja anggota tim. Sebuah kepemimpinan yang inklusif, otoritatif, atau demokratis dapat memberikan dampak yang berbeda tergantung pada konteks dan karakteristik tim. Selanjutnya, pemahaman tentang motivasi individu menjadi kunci dalam merancang insentif dan penghargaan yang sesuai untuk mendorong kinerja yang tinggi.

Komunikasi yang efektif juga merupakan unsur penting dalam psikologi kepemimpinan, di mana pemimpin harus mampu menyampaikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas kepada anggota tim. Lebih dari itu, kemampuan mendengarkan yang aktif dan empati dapat membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan. Di samping itu, pemahaman tentang konflik dan cara menangani konflik secara konstruktif menjadi keterampilan yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pemberdayaan tim merupakan konsep kunci dalam psikologi kepemimpinan yang mengedepankan kepercayaan, otonomi, dan tanggung jawab dalam setiap anggota tim. Pemberdayaan ini menciptakan rasa memiliki dan motivasi intrinsik yang kuat dalam mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, pemimpin harus mampu mengidentifikasi dan memahami perbedaan individual di antara anggota tim, termasuk preferensi komunikasi, gaya belajar, dan kebutuhan motivasional.

Adaptabilitas dan fleksibilitas juga menjadi kata kunci dalam psikologi kepemimpinan yang efektif, di mana pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dan strategi manajemen sesuai dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan dinamika tim. Kemampuan untuk belajar dan berkembang secara terus menerus juga penting agar pemimpin dapat tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan yang beragam.

Penting untuk menekankan pentingnya evaluasi dan pembelajaran dalam psikologi kepemimpinan. Evaluasi yang teratur terhadap kinerja tim dan proses kepemimpinan

membantu pemimpin untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan memperhatikan semua aspek tersebut, pemimpin dapat menjadi lebih efektif dalam mengelola tim dan menginspirasi kinerja yang tinggi.

Dalam konteks psikologi kepemimpinan, kata kunci "pengelolaan tim" menggambarkan peran penting pemimpin dalam mengelola dinamika dan kinerja tim. Ini mencakup kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan individu dalam tim, memfasilitasi kolaborasi yang produktif, dan mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan bersama. Pengelolaan tim yang efektif melibatkan penerapan berbagai strategi, seperti pengaturan tujuan yang jelas, alokasi sumber daya yang tepat, dan pengembangan kerjasama yang kuat antara anggota tim.

Dalam psikologi kepemimpinan, "motivasi kinerja" adalah konsep yang sangat relevan. Pemimpin perlu memahami faktor-faktor motivasi individu dalam tim dan mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan motivasi anggota tim. Ini bisa melibatkan memberikan pengakuan atas pencapaian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, atau memberikan tantangan yang memacu untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional.

Selanjutnya, "komunikasi efektif" menjadi kunci dalam menjaga keterbukaan dan kerjasama dalam tim. Pemimpin harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan secara terbuka, serta mendengarkan dengan penuh perhatian untuk memahami perspektif anggota tim. Komunikasi yang efektif juga membantu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara pemimpin dan anggota tim.

Dalam mengelola tim, "pemberdayaan" menjadi konsep yang penting. Pemimpin yang efektif memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengambil inisiatif, mengambil tanggung jawab, dan berkontribusi secara aktif terhadap kesuksesan tim. Pemberdayaan ini membantu meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan anggota tim, serta menghasilkan hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Selain itu, pemimpin perlu mampu mengelola "konflik" yang mungkin timbul dalam dinamika tim. Kemampuan untuk mengenali, mengatasi, dan memecahkan konflik dengan konstruktif membantu menjaga harmoni dan produktivitas dalam tim. Pemimpin juga harus memiliki kepekaan untuk memahami perbedaan individu dan mengelola keragaman dalam tim dengan bijaksana.

Penting untuk menekankan pentingnya "pengembangan diri" dalam psikologi kepemimpinan. Pemimpin yang efektif terus menerus mencari kesempatan untuk belajar dan berkembang, baik melalui pelatihan formal maupun pengalaman praktis. Ini membantu memperkuat keterampilan kepemimpinan dan menjaga relevansi dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung dalam lingkungan kerja.

Dengan memperhatikan dan menerapkan kata kunci-kunci ini dalam praktik kepemimpinan, pemimpin dapat mengelola tim dengan lebih efektif, memotivasi kinerja yang tinggi, dan mencapai hasil yang optimal.

Pengelolaan tim yang efektif merupakan aspek kunci dalam praktik kepemimpinan yang berhasil. Melalui pengelolaan tim yang efektif, seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan tim adalah kemampuan pemimpin untuk memahami dinamika psikologis yang terjadi di dalam tim. Pemimpin harus mampu memahami kebutuhan, preferensi, dan motivasi individu dalam tim agar dapat mengelola mereka secara efektif.

Selanjutnya, motivasi kinerja juga menjadi fokus penting dalam pembahasan psikologi kepemimpinan. Pemimpin yang efektif memahami berbagai faktor yang memengaruhi motivasi anggota tim dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi tersebut. Hal ini bisa dilakukan melalui pengakuan atas pencapaian, memberikan dukungan dan bimbingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu.

Komunikasi efektif merupakan landasan yang sangat penting dalam pengelolaan tim. Pemimpin harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat waktu, serta mendengarkan dengan penuh perhatian untuk memahami perspektif anggota tim. Komunikasi yang baik membantu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara pemimpin dan anggota tim, serta memastikan bahwa tujuan dan harapan tercapai dengan baik.

Pemberdayaan juga menjadi konsep penting dalam pembahasan psikologi kepemimpinan. Pemberdayaan anggota tim melibatkan memberikan tanggung jawab, otonomi, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini membantu meningkatkan keterlibatan dan motivasi anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan.

Selanjutnya, pengelolaan konflik juga menjadi aspek yang penting dalam pembahasan psikologi kepemimpinan. Konflik adalah bagian alami dari dinamika tim, dan pemimpin harus mampu mengenali, mengelola, dan menyelesaikan konflik dengan konstruktif. Kemampuan untuk menangani konflik dengan baik membantu menjaga harmoni dan produktivitas dalam tim.

Pemimpin yang efektif juga harus memiliki kemampuan untuk memahami perbedaan individu dan mengelola keragaman dalam tim. Hal ini termasuk memahami preferensi komunikasi, gaya belajar, dan kebutuhan motivasional yang berbeda-beda dari setiap anggota tim. Dengan memperhatikan perbedaan tersebut, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua anggota tim.

Adaptabilitas dan fleksibilitas juga menjadi kunci dalam pembahasan psikologi kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dan strategi manajemen sesuai dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan dinamika tim.

Kemampuan untuk belajar dan berkembang secara terus menerus juga penting agar pemimpin dapat tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan yang beragam.

Penting juga untuk menekankan pentingnya pengembangan diri dalam pembahasan psikologi kepemimpinan. Pemimpin yang efektif terus menerus mencari kesempatan untuk belajar dan berkembang, baik melalui pelatihan formal maupun pengalaman praktis. Ini membantu memperkuat keterampilan kepemimpinan dan menjaga relevansi dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung dalam lingkungan kerja.

Dengan memperhatikan dan menerapkan konsep-konsep ini dalam praktik kepemimpinan, pemimpin dapat mengelola tim dengan lebih efektif, memotivasi kinerja yang tinggi, dan mencapai hasil yang optimal. Psikologi kepemimpinan membantu memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika psikologis yang terjadi di dalam tim, serta memberikan kerangka kerja yang berguna dalam mengelola tim dengan efektif.

Selanjutnya, evaluasi dan pembelajaran juga menjadi aspek penting dalam pembahasan psikologi kepemimpinan. Pemimpin yang efektif melakukan evaluasi teratur terhadap kinerja tim dan proses kepemimpinan. Evaluasi ini membantu pemimpin untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta peluang perbaikan dalam praktik kepemimpinan mereka. Dengan menerima umpan balik dari anggota tim dan refleksi diri yang jujur, pemimpin dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, dalam psikologi kepemimpinan, penting untuk memahami bahwa kepemimpinan bukanlah hanya tentang mengelola tim, tetapi juga tentang membangun budaya organisasi yang sehat dan berdaya. Pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung. Ini menciptakan landasan yang kuat untuk kolaborasi, inovasi, dan kinerja yang tinggi dalam jangka panjang.

Selanjutnya, dalam mengelola tim, penting untuk diingat bahwa keberhasilan tidak hanya diukur dari pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga dari kesejahteraan dan kepuasan anggota tim. Pemimpin yang peduli terhadap kesejahteraan anggota tim dan membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan produktif.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa psikologi kepemimpinan bukanlah konsep statis, tetapi selalu berada dalam evolusi. Perubahan dalam tren industri, teknologi, dan kebutuhan pasar dapat mempengaruhi praktik kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, pemimpin perlu tetap terbuka terhadap pembelajaran dan inovasi, serta siap untuk menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Dalam konteks globalisasi dan perubahan yang cepat, pemimpin juga dihadapkan pada tantangan baru dalam mengelola tim lintas budaya dan virtual. Pemimpin yang efektif

harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang perbedaan budaya dan gaya kerja, serta kemampuan untuk memfasilitasi kerjasama yang harmonis dalam tim yang terdiri dari beragam latar belakang budaya.

Terakhir, penting untuk diingat bahwa psikologi kepemimpinan tidak hanya berlaku di tempat kerja, tetapi juga dalam berbagai konteks kehidupan lainnya, termasuk dalam komunitas, organisasi sukarela, dan keluarga. Kemampuan untuk memahami dan mempengaruhi orang lain secara positif merupakan keterampilan yang berharga dalam berbagai situasi kehidupan.

Dengan memperhatikan semua aspek ini, psikologi kepemimpinan menjadi alat yang sangat penting dalam membantu individu dan organisasi mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin yang efektif tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang kuat, tetapi juga pemahaman yang mendalam tentang dinamika psikologis dalam tim dan kemampuan untuk mengelola mereka dengan bijaksana dan empati.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, psikologi kepemimpinan menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam tentang dinamika psikologis individu dan tim dalam mencapai tujuan bersama. Dalam praktiknya, kepemimpinan yang efektif melibatkan pengelolaan tim yang baik, motivasi kinerja yang tinggi, komunikasi yang efektif, pemberdayaan individu, penanganan konflik yang konstruktif, serta adaptabilitas dan pengembangan diri yang berkelanjutan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip psikologi kepemimpinan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung pertumbuhan, dan mendorong kolaborasi yang produktif. Evaluasi teratur terhadap kinerja tim dan refleksi diri yang jujur membantu pemimpin untuk terus berkembang dan meningkatkan praktik kepemimpinan mereka.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa psikologi kepemimpinan bukanlah konsep yang terpisah dari konteksnya, tetapi selalu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, tren industri, dan kebutuhan pasar. Pemimpin yang efektif harus siap untuk menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Dengan demikian, psikologi kepemimpinan bukan hanya tentang mencapai tujuan bisnis, tetapi juga tentang menciptakan budaya organisasi yang sehat, inklusif, dan berdaya. Dengan memperhatikan semua aspek ini, pemimpin dapat mengelola tim dengan lebih efektif, memotivasi kinerja yang tinggi, dan mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Khairuddin, K. (2021). *Diagnosis Psikologi dalam Proses Rekrutmen Calon Paskibraka Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021*. *Gotong Royong: Jurnal Pengabdian, Pemberdayaan Dan Penyuluhan Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-4.
- Khuzaimah, U. (2014). *Tes Inventory: EPPS & PAULI*.
- Aulia, A. M., Tarigan, R. S., Wibowo, H. T., & Dwiatma, G. (2022). *Penerapan E-Gudang Sebagai Tempat Penampungan Ikan*.
- Alfita, L. (2018). *Calling Orentator pada Perias jenazah Di Kota Medan*. *Prosiding Universitas Medan Area*, 1(1).
- Wahyuni, N. S., & Sembiring, S. M. (2019). *Hubungan Antara Pola Asuh Demokratis Orangtua Dengan Kematangan Emosi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Azis, A. (2013). *Dampak Psikologis Terapi Ruqyah Syarriyah Terhadap Perilaku Agresif pada Pria Dewasa Madya*.
- SIDABUTAR, P. R., & Harahap, G. Y. (2022). *IDENTIFIKASI PELAT LANTAI PERON TINGGI PADA PEMBANGUNAN STASIUN LUBUK PAKAM BARU*. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Nugraha, M. F. *The Development and Validation offihad Academic Scale (JAS)*.
- Dewi, S. S. (2012). *Hubungan Kualitas Kelekatan dan Kemampuan Kreatifitas*.
- Darmayanti, N., & Alfita, L. (2017). *Regulasi Emosi Ditinjau Dari Suku Batak Toba dan Suku Jawa*.
- Wahyuni, N. S. (2014). *Hubungan Self-Efficacy dan Disiplin Dengan Kemandirian Belajar Siswa SMA Bina Taruna Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Karim, A. (2017). *Efektivitas Beberapa Produk Pembersih Wajah Antiacne Terhadap Balderi Penyebab Jerawat Propianibacterium acnes*.
- Dalimunthe, H. A. (2022). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri Di Kantor Samsat Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, E. S. (2009). *Hubungan antara Kesadaran Fonologis dan Intelegensi dengan Kemampuan Membaca Permulaan Siswa/i Kelas 1 SDIT Nurul Ilmi*.
- Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2004). *Hubungan Antara Keadaan Father Absence Temporer Dengan Motif Berprestasi Siswi SD Hang Tuah Belawan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Alfita, L. (2011). *Kesadaran Beragama Dengan Kecenderungan Perilaku Altruistik Pada Remaja*.
- Alfita, L., & Munir, A. (2016). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Penyesuaian Diri Istri Terhadap Mertua (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2021). *Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan PT. Mopoli Raya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, N. A. (2020). *Analisis Kadar Metamfetamin dalam Rambut Pengguna Sabu-Sabu Menggunakan Metode Kolom Ekstraksi dengan Nanobentonit Alam Sebagai Adsorben dan Gas Chromatography Mass Spectrometry (GCMS) (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.
- Munir, A., & Aziz, A. (2017). *Hubungan Self Eficacy dan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Self Regulated Learning Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan*.
- Wahyuni, N. S., & Khairuddin, K. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Disekolah Perguruan Taman Siswa Diski (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Hubungan Antara Relasi Interpersonal Dalam Keluarga Dengan Kemandirian Pada Anak Penyandang Retardasi Mental*.
- Nugraha, M. F. (2019). *Iklm organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua*. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. (2022). *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Siregar, M., & Hasmayni, B. (2011). *Studi Identifikasi Ketertarikan Interpersonal dalam Memilih Pasangan Hidup Pada Remaja Akhir di Kelurahan Sungai Sentosa Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Azis, A. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Remaja Di Sma Dharmawangsa Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Implementasi Tahap Tahap Perkembangan Kognitif Piaget Pada Penguasaan Konsep IPA Siswa Kelas Sekolah Dasar*.

- Adha, S. (2022). Faktor revolusi perilaku konsumen era digital: sebuah tinjauan literatur. *JIPIS*, 31(2), 134-148.
- OKTAVIANI, R., & Syarif, Y. (2022). PROYEK PEMBANGUNAN MERCU PADA BENDUNGAN LAU SIMEME SIBIRU-BIRU-DELISERDANG SUMATERA UTARA. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus*.
- LUMBANRAJA, W., & Harahap, G. Y. (2022). PROYEK PEMBANGUNAN IRIAN SUPERMARKET TEMBUNG-PERCUT SEI TUAN SUMATERA UTARA. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Lubis, L., & Aziz, A. (2014). Efektifitas Permainan Tradisional Kucing-Kucingan untuk Mengembangkan Prilaku Sosial Anak di TK Rokan Jaya.
- Alfita, L. (2012). Hubungan Antara Motivasi Konsumen dan Keterlibatan Konsumen Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian.
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC)*.
- Eky Ermal, M. (2019). PROFIL KINERJA RETURN DAN RESIKO PADA SAHAM TIDAK BERETIKA: STUDI KASUS PERUSAHAAN ROKOK DI INDONESIA.
- Fachrosi, E., & Supriyantini, S. *Jurnal Diversita*.
- Siregar, M. (2013). Hubungan Antara Daya Persuasi Dengan Prestasi Menjual Wiraniaga PT. Rajawali Nusindo Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Dalimunthe, H. A., & Lubis, D. M. G. S. (2022). Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu.
- Novita, E. (2012). Perbedaan Agresivitas Ditinjau dari Pola Asuh Orang Tua. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 4(2), 53-60.
- Munir, A., & Dalimunthe, H. A. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Alfita, L. (2011). Hubungan Berfikir Positif Dengan Daya Tahan Stres.
- Khairuddin, K. (2021). KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 33-38.
- Wahyuni, N. S. (2013). Hubungan Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Wartawan Harian Metro 24 Jam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Suri, F., & Nurjayanti, F. (2022). The Correlation between Organizational Culture and Employee Engagement for the Employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya at Belawan Harbour.
- Isnainy, A. A. (2016). Perbedaan Coping Stress Penderita Kanker Ditinjau dari Jenis Kelamin di RSUP H. Adam Malik Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Novita, E. (2022). Hubungan Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Diri Terhadap Perguruan Tinggi Pada Mahasiswa Baru Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 3(2), 154-159.
- Hafni, M. (2022). Pengantar Psikologi Kesehatan Mental.
- TARIGAN, R. G., & Harahap, G. Y. (2022). LAPORAN KERJA PRAKTEK PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG MENARA BRI JL. PUTRI HIJAU NO. 2-KOTA MEDAN. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Hafni, M. (2023). Hubungan Antara Self-Regulation Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas Xi Di Sma Panca Budi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Dewi, S. S., & Alfita, L. (2018). Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kualitas Hidup pada Lansia di Desa Paya Gambar (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Istiana, I. (2018). Perbedaan Harga Diri Remaja Ditinjau Dari Status Keluarga Pada Sma Al-Ulum Medan. *Psikologi Konseling*, 11(2).
- Alfita, L., & Munir, A. (2017). Perbedaan Perilaku Altruistik di Tinjau Dari Tempat Tinggal Pada Remaja SMA (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Dewi, S. S. (2014). Dampak Mahar Tinggi dengan Harga Diri Pemuda Pra-Nikah Aceh.
- Nasution, R. A. (2017). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Dukungan Orangtua Dengan Kemandirian Belajar Siswa Di Sma Dharma Pancasila Medan.
- Hasibuan, N. W. R. (2020). Hubungan Antara Perkembangan Moral dengan Perilaku Prososial Pada Remaja di Perguruan Ki Hajar Dewantara Kotapinang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Harahap, G. Y. (2004). Decentralization and its Implications on the development of Housing in Medan.
- Hasmayni, B., Musfirah, A., & Khuzaimah, U. (2013). Perbedaan Kemandirian yang Mengikuti Kegiatan Pramuka dengan yang Tidak Mengikuti Kegiatan Pramuka pada Siswa MAN 1 Medan.
- Dalimunthe, H. A. (2018). Studi Identifikasi Faktor Kecanduan Internet di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Bandar Kab. Bener Meriah (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Wahyuni, N. S., & Alfita, L. (2017). *Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kecenderungan Narsistik Pada Remaja Pengguna Jejaring Sosial di SMA Swasta Sinar Husni*.
- Hardjo, S. (2004). *Kemampuan Mengendalikan Emosi Negatif Dengan Kemampuan Memecahkan Masalah*.
- Hafni, M. (2005). *Studi Tentang Hubungan Antara Kemampuan Mengendalikan Emosi Dasar Negatif Dengan Prestasi Belajar*.
- Khuzaimah, U., & Alfita, L. (2016). *Pengambilan Keputusan Pada Dewasa yang Melakukan Konversi Agama (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, H. A. (2021). *Palang Merah Indonesia (PMI) Serdang Bedagai Menyalurkan Bantuan di Masa Pandemi Covid 19. Gotong Royong: Jurnal Pengabdian, Pemberdayaan Dan Penyuluhan Kepada Masyarakat, 1(1), 7-8*.
- Tarigan, R. S. (2016). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Elearning. uma. ac. id*.
- Siregar, M., Ratzy, A. F., & Munir, A. (2014). *Hubungan Antara Peran Ayah Dengan Motivasi Berprestasi Siswa di SMA Perguruan Taman Siswa Medan*.
- Alfita, L. (2019). *Perbedaan Coping Stress Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Penderita Kanker (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Budiman, Z. (2013). *Hubungan Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Siswa di Pesantren Ar-Raudhatul hasanah Paya Bundung Medan*.
- Aziz, A. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum LPPNPI Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Tampubolon, E. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja pada Kary awan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*.
- Fauziah, I. (2009). *Multiplikasi Tanaman Krisan (Chrysanthemum sp.) dengan Menggunakan Media MS (Murashige-Skoog) Padat*.
- Wahyuni, N. S. (2016). *Sistem Administrasi Pelayanan Kesehatan Dalam Hal Penerimaan Pasien Opname Asuransi Kesehatan di Rumah Sakit Umum HA Malik Medan*.
- Wahyuni, N. S. (2012). *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Karyawan Pada PT. Bank BRI Persero TBK Cabang Sisingamaraja*.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Tarigan, R. S., Wasmawi, I., & Wibowo, H. T. (2020). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Tanda Tangan Gaji Online (SITAGO)*.
- SAJIWO, A., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN SPBU SHELL ADAM MALIK. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Suri, F. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan. JURNAL ISLAMIKA GRANADA, 1(1), 37-43*.
- Tarigan, R. S. (2022). *KEBERMANFAATAN TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI PADA DUNIA PENDIDIKAN DI INDONESIA*.
- Novita, E. (2017). *Perbedaan penerimaan diri ibu yang memiliki anak tunagrahita ditinjau dari tingkat pendidikan di SLB-E PTP Medan. Jurnal Diversita, 3(1), 55-62*.
- Hardjo, S. (2000). *Tingkat Perbedaan Intensi Agresivitas Antara Siswa Pria di Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Menengah Umum di Medan*.
- Alfita, L. (2010). *Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Perilaku Prosocial*.
- Panggabean, N. H. (2022). *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerjaterhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Ummu, K. (2016). *Model Penanganan Dampak Psikologis Kekerasan Seksual Terhadap Anak*.
- Dewi, S. S., & Dalimunthe, H. A. (2022). *Efikasi Guru dalam Mengembangkan Religiusitas Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kelas Awal. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6(4), 3488-3502*.
- Hardjo, S. (2021). *Studi Identifikasi Faktor Penyebab Stres Akademik Pada Siswa SMA Swasta Budisatrya Medan*.
- Wahyuni, N. S. (2013). *The Relationship Between Self-Efficacy and Stress at Work Experienced by Journalists of Harian Metro 24 Jam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, M. (2017). *Analisa Pembakaran Pada Ruang Bakar Boiler Untuk Kebutuhan 30 Ton/Jam Tekanan 20 Bar Dengan Bahan Bakar Cangkang dan Fiber*.
- Wahyudi, A., & Tarigan, R. S. (2022). *SISTEM INFORMASI SEKOLAH BERBASIS WEB PADA SMP NUSA PENIDA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Khuzaimah, U. (2009). *Pengalaman Pindah Agama*.
- Dewi, S. S. (2012). *Konsep Diri Menurut Psikologi Kognitif*.

- Munir, A., & Aziz, A. (2014). *Perbedaan Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Guru yang Sertifikasi dan Non Sertifikasi pada SD Negeri di Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat*.
- Harahap, G. Y. (2001). *Taman Bermain Anak-Anak di Medan Tema Arsitektur Perilaku (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Purba, A. W. D., & Alfita, L. (2018). *Perbedaan Motivasi Kerja antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di JNE Express Across Nation Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hasanuddin, H. (2021). *Gambaran Dominasi Kecerdasan Jamak dan Pengaruhnya Terhadap Gaya Belajar Mahasiswa. Jurnal Diversita, 7(1), 97-105*.
- Wahyuni, N. S. (2015). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Memaafkan Pada Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, M. (2021). *Hubungan Antara Kepercayaan Pelanggan Dengan Loyalitas Pelanggan Terhadap Online Shop. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K), 2(1), 83-88*.
- Faadhil, F. (2020). *METODE TOKEN ECONOMY UNTUK MEMODIFIKASI PERILAKU ANAK OPPOSITIONAL DEFIANT DISORDERS. JURNAL ISLAMIKA GRANADA, 1(1), 34-42*.
- Siregar, K. S. A. (2018). *Hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil dinas perumahan kawasan permukiman dan penataan ruang*.
- Khairuddin, K. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR. JURNAL ISLAMIKA GRANADA, 1(1), 27-33*.
- Harahap, G. Y. (2013). *Community Enhancement Through Participatory Planning: A Case of Tsunami-disaster Recovery of Banda Aceh City, Indonesia (Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia)*.
- Tarigan, S. O. P. (2017). *Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Pelayanan Fiskus, dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi yang Melakukan Kegiatan Usaha dan Pekerjaan Bebas pada KPP Pratama Medan Kota (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S. (2014). *Hubungan Antara Pola Asuh Orang Tua Yang Demokratis Dengan Kecerdasan Emosional Pada Siswa/I SMP YP TD Pardede Foundation (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hardjo, S., & Lubis, A. W. (2011). *Hubungan Antara Persepsi Pola Asuh Permisif Orangtua dengan Perilaku Bullying Remaja di MTsS Al-Ulum Medan*.
- Ramadhani, M. R., & Syarif, Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN SALURAN PENGHUBUNG PADA BENDUNG DI SERDANG. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Azhar, S. (2013). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Agresifitas Remaja Pemain Point Blank (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, E. S., Budiman, Z., & Novita, E. (2013). *Buku Pedoman Kegiatan Praktikum di Laboratorium Psikologi*.
- Wahyuni, N. S. (2016). *Asesment Psikologi Interview*.
- Syarif, Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN PERLUASAN GUDANG BOILER PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK DELI SERDANG. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Minauli, I., & Alfita, L. (2015). *Self-efficacy Siswa Sekolah Dasar yang Mengikuti Metode Matematika Otak Kanan*.
- Purba, A. W. D., & Dewi, S. S. (2017). *Hubungan antara Word of Mouth Communication dengan Keputusan Membeli Melalui Media Internet pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Aziz, A. (2022). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum pada Siswa SMP Satu Atap UPT XV Buluh Carak Kota Subulussalam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hardjo, S., & Rajagukguk, R. M. (2003). *Perbedaan Motif Berafiliasi Antara Perawat Berpendidikan Akademi Perawat Dengan Perawat Berpendidikan Sekolah Perawat Kesehatan di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan*.
- Chandra, A., & Dalimunthe, H. A. (2019). *Study Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Orang Tua pada Akhlak dalam Mendidik Anak Usia Dini (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Lubis, S. A., & Aziz, A. (2014). *Hubungan antara Konsep Diri dan Pusat Kendali (Locus of Control) dengan Motivasi Belajar Siswa SMA Negeri 2 Tanah Jambo Aye Aceh Utara*.
- Fauziah, I. L. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL (RA) DI KABUPATEN KULON PROGO (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang)*.
- Dewi, S. S. (2021). *Efikasi Guru Dalam Mengembangkan Pendidikan Karakter Siswa Sekolah Dasar Islam Terpadu di Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)*.
- Lubis, R., & Dewi, S. S. (2017). *Hubungan Antara Regulasi Emosi dengan Perilaku Bullying pada Remaja SMK Namira Tech Nusantara Medan*.
- Hardjo, S. (2004). *Konformitas Remaja Putri Terhadap Perilaku Konsumen*.

Hardjo, S., & Siregar, M. (2005). Hubungan Antara Rasa Cemburu kepada Saudara Sekandung dengan Konflik Internal pada Siswa-Siswi SLTP Yayasan Perguruan Gajah Mada (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).