



PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU MAN SE-KABUPATEN ACEH TENGGARA

April Lidan^{1(*)}, Saiful Akhyar Lubis², Yusuf Hadijaya³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia¹²³

aprilidan4@gmail.com¹, saifulakhyarlubs@uinsu.ac.id², yusufhadijaya@uinsu.ac.id³

Abstract

Received: 11 Oktober 2023
Revised: 12 Oktober 2023
Accepted: 20 Oktober 2023

Dalam rangka mewujudkan output pendidikan yang bermartabat, cakap dan terampil sebagaimana tercantum dalam tujuan pendidikan nasional maka dibutuhkan banyak persiapan dan dukungan, diantara persiapan dan dukungan itu berasal dari guru. Peran guru dalam menunjang pendidikan sangatlah penting bahkan dapat dikatakan sumber terpenting dalam pencapaian pendidikan yang berkualitas itu berasal dari guru yang berkualitas pula. Guru diharapkan memiliki keahlian dalam hal merancang program perencanaan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran dengan baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara, 2) Pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara dan 3) Pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori dan pendekatan ex post facto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 102 orang dan sampel penelitian berjumlah 35 orang. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori dan menggunakan pendekatan ex-postfacto. Instrumen menggunakan angket dengan skala likert. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, dan uji hipotesis melalui analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.

Keywords: Kinerja Guru; Manajemen Konflik; Motivasi

(*) Corresponding Author: Lidan, aprilidan4@gmail.com

How to Cite: Lidan, A., Lubis, S. A., & Hadijaya, Y. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU MAN SE-KABUPATEN ACEH TENGGARA. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 1171-1178.

INTRODUCTION

Pendidikan sangat penting bagi kehidupan manusia dan menitikberatkan pada perilaku siswa. Pembelajaran dalam proses pendidikan juga bertujuan untuk memperkuat diri dari perilaku bejat, tidak bermoral, dan merugikan masyarakat (Aziizu, 2015). Untuk meningkatkan pendidikan, tidak perlu bergantung pada kebijaksanaan guru yang kadang disebut master. Menurut Gage dan Berliner (dalam Suyono, 2011), guru memainkan tiga peran utama dalam pendidikan: perencana, pelaksana, koordinator (penyelenggara) dan evaluator. Makmun (2019), memandang pendidikan sebagai sarana dan sarana transfer

sistem nilai, berpendapat bahwa ada lima peran dan fungsi guru, khususnya sebagai pengelola (pemelihara) sistem nilai. Sistem nilai merupakan sumber standar kematangan.

Berdasarkan pendapat Masrum (2021) dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 mengenai indikator kinerja guru maka disimpulkan bahwa kinerja guru minimal mencakup tiga aspek utama yaitu kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, dan kinerja dalam mengevaluasi hasil pembelajaran. Setiap guru diharapkan mampu menjalankan ketiga aspek dan elemen-elemen yang terkandung di dalamnya. Namun fakta yang terjadi dilapangan dalam hal ini di madrasah sering kali kita jumpai guru yang belum mampu secara keseluruhan dan maksimal untuk melakukan hal tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Kabupaten Aceh Tenggara, terdapat guru yang kurang mampu dalam hal menyusun perangkat pembelajaran terlebih guru senior yang kurang mahir dalam menggunakan perangkat komputer. Merujuk pada permasalahan kinerja guru tersebut tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rorimpandey (2020) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari individu itu sendiri dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya. Ini termasuk pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, bakat, kepribadian, motivasi, pengalaman, dan sebagainya. Sementara itu, faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan luar individu yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Ini mencakup kondisi kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, supervisi, sistem imbalan, kondisi lingkungan fisik, sarana dan prasarana, sistem administrasi, dan lain-lain. Sesuai pernyataan tersebut, dari faktor eksternal dalam penelitian ini peneliti berfokus pada suasana, yaitu bagaimana seorang guru tersebut menjalani aktivitas atau interaksi sosial disekolahnya dengan berbagai macam suasana atau kondisi lingkungan yang mereka hadapi. Konflik dalam suatu organisasi muncul sebagai reaksi terhadap perubahan dan pertumbuhan organisasi yang menciptakan berbagai macam cara di mana individu-individu menginterpretasikan, memahami, dan merespons lingkungan kerja yang terus berubah, beradaptasi dengan tuntutan dan tantangan yang ada di sekitarnya (Asiah, 2017).

Sebagai seorang guru setidaknya akan menghadapi tiga arah interaksi sosial setiap hari kerja yaitu: Pertama, interaksi arah atas yaitu dengan kepala sekolah sebagai atasannya yang mana seorang guru harus menyadari dan mampu menempatkan posisinya sebagai seorang bawahan yang senantiasa harus patuh terhadap setiap perintah atasan dan taat kepada peraturan yang dibuat kepala sekolah terkait permasalahan sekolah. Kedua, interaksi sama arah atau sejajar yaitu dengan sesama guru dan staf sekolah lainnya dimana seorang guru harus menyadari dan mampu menempatkan posisinya sebagai patner kerja yang senantiasa saling membantu dan kerjasama demi tercapainya tujuan sekolah yang lebih baik. Ketiga, interaksi arah bawah yaitu dengan siswa yang mana seorang guru harus menyadari dan mampu menempatkan posisinya sebagai pengajar, pendidik, penasehat dan pengayom terhadap seluruh siswanya agar siswa dapat menjadi output sesuai yang diharapkan.

Dalam melakoni tiga arah interaksi tersebut maka dapat dipastikan bahwa setiap satuan arahnya sama-sama memiliki peluang untuk menimbulkan suatu kesenjangan atau masalah baik itu masalah sekala kecil bahkan masalah sekala besar yang sering disebut konflik. Berbagai konflik yang dialami oleh seorang guru seperti konflik dengan atasan, dengan sesama rekan guru maupun dengan siswa secara umum dapat menimbulkan dampak terhadap kondisi guru tersebut, baik itu dampak positif maupun negatif tergantung jenis konflik dan cara guru tersebut menyikapinya. Dampak positif konflik yang biasanya terjadi adalah evaluasi diri kepada seorang guru yang mengalami konflik itu sehingga melakukan perubahan cara berpikir, bersikap, berkata dan bertindak

sehingga kedepannya dapat meningkatkan kualitas diri kearah yang lebih baik dan dapat mengurangi peluang terjadinya konflik yang berkepanjangan. Sedangkan dampak negatifnya adalah dapat menimbulkan terganggunya proses berpikir seorang guru karena terlalu terbebani oleh konflik yang terjadi, selanjutnya jika proses berpikir tersebut tidak mampu diatasi dengan baik bahkan berlarut-larut dalam memikirkan konflik maka seorang guru tersebut dapat mengalami stres bahkan resiko terberatnya adalah depresi yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja guru tersebut. Dengan demikianlah disini dari apabila dampak negatif yang muncul dari konflik tersebut, maka kepala sekolah atau madrasah sangat berperan penting dalam mengelola konflik tersebut agar dampak tersebut dapat diminimalisir dan mengarahkan kerarah yang lebih tepat sehingga muncul dampak positif, hal ini disebut juga manajemen konflik. Manajemen konflik adalah serangkaian tindakan dan reaksi yang dilakukan secara rasional dan seimbang oleh peserta konflik atau oleh pihak ketiga, dengan tujuan untuk mengatur situasi dan keadaan perselisihan atau perselisihan antara dua pihak atau lebih. Pendekatan manajemen konflik berfokus pada proses yang mengarah pada bentuk komunikasi antara orang yang konflik dan pihak ketiga dan pengaruhnya terhadap interpretasi dan kepentingan (Sudarmanto et al., 2021).

Berkaitan dengan manajemen konflik di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara masih terlihat berbagai konflik yang dialami oleh guru yang belum dikelola dengan semaksimal mungkin diantaranya ada oknum guru ASN yang sering mengembankan tugasnya kepada guru honorer sehingga guru honorer tersebut tidak mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan maksimal, dengan demikian hal tersebut dapat menjadi sumber terjadinya konflik karena guru honorer tersebut merasa beban kerja tidak sesuai dengan penghasilan yang diperoleh. Melihat kondisi tersebut seharusnya kepala madrasah mampu mengelola dan mengatasi konflik yang terjadi agar konflik tidak larut dan berkepanjangan namun fakta yang terjadi kepala madrasah belum mampu memberikan solusi terbaik untuk mengelola konflik tersebut kearah yang lebih baik. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengindikasikan dampak dari pengelolaan konflik terhadap kinerja guru. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2019) berjudul "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu", hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik vertikal dan konflik horizontal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Washliyah Kabupaten Labuhanbatu. Selain itu, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Eriyanti dkk. (2021) berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru", hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kecamatan Sungai Lilin.

Selanjutnya dari faktor internal peneliti fokuskan pada motivasi, yaitu bagaimana seorang guru menjalankan setiap tuntutan tugas yang diembankan kepadanya sedangkan seringkali guru tersebut mengalami berbagai kondisi pribadi sehingga mengakibatkan menurunnya motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Motivasi berperan penting dalam proses peningkatan pekerjaan seseorang dalam hal ini berkaitan dengan guru, biasanya seorang guru akan lebih bersemangat dalam menjalani tuntutan dan beban tugasnya apabila diiringi dengan motivasi yang tumbuh dalam dirinya sehingga kerja dan hasil kinerjanya meningkat, namun sebaliknya guru biasanya akan kurang bersemangat disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang diemban kemudian berdampak pada menurunnya motivasi dalam diri guru tersebut sehingga hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dari guru yang dimaksud.

Berkaitan dengan motivasi di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara masih terdapat beberapa suasana yang membuat guru kurang termotivasi dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya seperti kurangnya upaya saling support antar sesama guru

sehingga ketika ada guru yang mengalami kendala maupun masalah dalam pekerjaan itu merupakan tanggung jawab pribadi tanpa ada semangat kerja tim dari rekan guru yang lain. Melihat kondisi tersebut seharusnya kepala madrasah mampu memberikan solusi terbaik agar para guru tersebut bisa bekerja sebagai tim dan saling support satu sama lain, namun fakta yang terjadi solusi tersebut belum terlihat nyata dari seorang kepala madrasah demi peningkatan motivasi kerja dari guru yang ia pimpin. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak pada kinerja guru. Sebagai contoh, dalam studi yang dilakukan oleh Ardiana (2017) dalam artikel berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun", hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi. Sebanyak 80,6% dari variasi kinerja guru akuntansi dapat dijelaskan oleh faktor motivasi kerja, sementara sisanya, yaitu 19,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Merujuk pada permasalahan kinerja guru dan beberapa hasil penelitian terkait pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, maka diduga kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara ada kaitannya dengan manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru, untuk menjawab dugaan tersebut maka peneliti merumuskan judul penelitian "Pengaruh Manajemen Konflik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Man Se-Kabupaten Aceh Tenggara". Dengan harapan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak terlebih kepada peneliti sendiri yaitu sebagai sumber informasi dalam memahami seberapa berpengaruh manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah yang menjadi objek penelitian peneliti.

METHODS

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori dan menggunakan pendekatan ex-postfacto. Penelitian ini dimulai dari bulan Februari – Juli 2023 dimulai dari tahap perencanaan hingga pengumpulan data dan berakhir pada pengolahan data dengan lokasi penelitian dilakukan pada MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara yang terdiri dari MAN 1 Aceh Tenggara, Jl. Kutacane-Medan, Desa Gumpang Jaya, Kec. Babussalam, Kab. Aceh Tenggara, MAN 2 Aceh Tenggara, Jl. Kutacane-Medan, Desa Bukit Merdeka, Kec. Lawe Sigalagala, Kab. Aceh Tenggara dan MAN 3 Aceh Tenggara, Jl. Kutacane-Ngkeran, Desa Darul Amin, Kec. Lawe Alas, Kab. Aceh Tenggara. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 102 orang guru dengan sampel 35 orang guru. Instrumen menggunakan angket dengan skala likert. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, serta uji hipotesis melalui analisis regresi dengan bantuan software statistik SPSS versi 25.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Pengaruh signifikan manajemen konflik terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.

Hasil uji regresi pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,338 yang berarti koefisien regresi manajemen konflik terhadap kinerja guru. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,114, berarti 11,4% besaran pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru. Hasil uji signifikansi

manajemen konflik terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikansi 0,047. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru sesuai dengan tabel berikut.

Tabel 1.
 Manajemen Konflik Pada Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338	.114	.087	2.951

Sumber: Output SPSS 25

Tabel 2.
 Koefisien Manajemen Konflik Pada Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.681	5.101		11.699	.000
	Manajemen Konflik	.292	.142	.338	2.061	.047

Sumber: Output SPSS 25

- Pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.

Hasil uji regresi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,367 yang berarti koefisien regresi motivasi terhadap kinerja guru. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,135, berarti 13,5% besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Hasil uji signifikansi motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikansi 0,030. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Sesuai dengan tabel berikut.

Tabel 3.
 Motivasi Pada Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367	.135	.108	2.916

Sumber: Output SPSS 25

Tabel 4.
 Motivasi terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.890	6.312		8.854	.000
	Motivasi	.491	.217	.367	2.265	.030

3. Pengaruh signifikan manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.

Hasil uji regresi ganda pengaruh manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,556 yang berarti koefisien regresi manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,309, berarti 30,9% besaran pengaruh manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru. Hasil uji signifikansi motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikansi 0,003. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik dan motivasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Sesuai dengan tabel berikut.

Tabel 5.
 Pengaruh Manajemen Konflik dan Motivasi pada Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556	.309	.266	2.647

Sumber: Output SPSS 25

Tabel 6.
 Koefisien Manajemen Konflik dan Motivasi Pada Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.154	2	50.077	7.150	.003
	Residual	224.132	32	7.004		
	Total	324.286	34			

Sumber: Output SPSS 25

Discussion

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan secara statistik deskriptif dan inferensial dinyatakan bahwa data tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara. Adapun gambaran selengkapnya melalui penjelasan di bawah ini.

1. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru

Manajemen konflik merupakan strategi atau cara seseorang untuk mengatur, mengelola dan mengarahkan suatu konflik yang terjadi kearah yang diinginkan. Manajemen konflik dalam penelitian ini ialah melihat bagaimana strategi yang digunakan seorang kepala madrasah dalam mengelola setiap konflik yang terjadi di madrasah yang ia pimpin. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penelitian yang dilakukan di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara didapatkan hasil bahwa dari 35 responden (guru) diketahui sebanyak 33 orang atau 94,29% guru menyatakan manajemen konflik cukup baik, dan sebanyak 2 orang atau 5,71% guru menyatakan manajemen konflik kurang baik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata manajemen konflik di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara mempunyai manajemen konflik dengan kategori cukup baik.

Manajemen konflik tentu mempengaruhi kinerja guru tersebut, di mana dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang pertama diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima dengan asumsi bahwa ada hubungan kausal antara pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.

Persamaan regresi mengandung makna bahwa setiap kenaikan satu satuan pengaruh manajemen konflik, akan diikuti dengan kenaikan hasil kinerja guru sebesar 0,292 satuan pada konstanta 59.681. Poin ini mencerminkan bahwa kinerja guru akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas manajemen konflik. Sebaliknya, jika manajemen konflik menurun (menjadi kurang efektif), maka kinerja guru akan cenderung menurun pula.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan suatu proses yang menggerakkan, memberikan dorongan, mengarahkan, dan mendukung tindakan serta kinerja seseorang. Dalam konteks penelitian ini, motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan rekan-rekan guru untuk memicu dan merangsang semangat kerja guna meningkatkan hasil kinerja para guru madrasah.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penelitian yang dilakukan di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara didapatkan hasil bahwa dari 35 responden (guru) diketahui sebanyak 3 orang atau 8,57% guru menyatakan peningkatan motivasi tinggi, sebanyak 26 orang atau 74,29% guru menyatakan peningkatan motivasi sedang dan sebanyak 6 orang atau 17,14% guru menyatakan peningkatan motivasi rendah. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata peningkatan motivasi di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara mempunyai kategori sedang (cukup baik).

Peningkatan motivasi tentu mempengaruhi kinerja guru tersebut, sebagaimana dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang kedua diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ yang berarti bahwa H_2 diterima dengan asumsi bahwa ada hubungan kausal antara pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.

Dalam persamaan regresi ini, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,491 unit pada nilai konstan sebesar 55.890. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula kinerja guru yang dapat dicapai. Di sisi lain, jika motivasi semakin rendah, maka kinerja guru juga cenderung lebih rendah.

3. Pengaruh Manajemen Konflik dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seorang guru di lingkungan pendidikan, yaitu sekolah, sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kualitas kerja, efisiensi kerja, inisiatif dalam pekerjaan, kemampuan, dan kemampuan berkomunikasi adalah aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Selain itu, kinerja guru tercermin dalam komitmen mereka dalam menjalankan tugas, menjalani profesinya, dan etos kerja yang mereka miliki. Dalam konteks penelitian ini, kinerja guru merujuk pada hasil kerja guru di madrasah, yang terlihat melalui kemampuan dan keahlian mereka dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melakukan kegiatan mengajar, dan mengevaluasi pembelajaran.

Pengaruh manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru dapat disahkan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan penolakan terhadap H_0 karena nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, yang mengindikasikan penerimaan H_3 . Dalam konteks ini, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan kausal antara pengaruh manajemen konflik dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik dan motivasi dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru.

Selain itu, hasil analisis regresi mengungkapkan pengaruh positif dengan nilai 0,368 dan 0,603, yang mengartikan bahwa semakin baik manajemen konflik dan

semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, jika manajemen konflik kurang efektif dan motivasi rendah, maka kinerja guru cenderung lebih rendah. Kemudian, nilai R Square (R^2) sebesar 0,309 menunjukkan bahwa sekitar 30,9% dari variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh pengaruh gabungan manajemen konflik dan motivasi. Sisanya, sekitar 69,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Ini menggambarkan bahwa kinerja guru di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara dapat dipengaruhi oleh manajemen konflik dan motivasi. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan manajemen konflik dan motivasi agar dapat memberikan kontribusi yang lebih positif terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan pandangan Indrafachrudi (2000), yang membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi dua kategori: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, minat, bakat, kepribadian, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman seseorang, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan fisik, fasilitas, insentif, suasana kerja, kebijakan, dan sistem administrasi.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen konflik dan motivasi terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Manajemen konflik secara signifikan memengaruhi kinerja guru di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Motivasi berdampak secara signifikan pada kinerja guru di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Manajemen konflik dan motivasi, ketika dianalisis secara bersama-sama, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.

REFERENCES

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Asiah, T. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Riau: Pustaka Cendekia.
- Aziizu, B. Y. A. (2015). Tujuan Besar Pendidikan Adalah Tindakan. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Budiman, S. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Coser, L. A. (2012). *Funcntns Soc Conflict Ils 110*. United Kingdom: Routledge.
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Makmun, A. S. (2019). *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrum, M. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. banjaran: CV. Eureka Media Aksara
- Neliwati, N. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: CV. Widya Puspita
- Sudarmanto, E., Purnama Sari, D., & Tjahjana, D. (2021). *Manajemen Konflik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Suyono, H. (2011). *Belajar dan pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rorimpandey, W. H. (2020). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Book.