

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK KEPALA MADRASAH
TSANAWIYAH DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH DARUL HUDA
KABUPATEN OKU TIMUR**

Moh. Adzkiyaunuha

Institut Agama Islam Insan Prima Misbahul Ulum Gumawang.
Alamat : Jl. Irigasi, Desa Tanah Merah Kec. BelitangMadang Raya,
Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Provinsi Sumatera Selatan
Email : m.adzkiya.nuha@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan aktual antara peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur dengan penanganan konflik yang dilakukan kepala madrasah. Penelitian ini menggunakan metode korelasional secara kuantitatif. Pertanyaan dengan empat kemungkinan jawaban dibagikan kepada 85 responden dengan menggunakan model skala Likert, dan temuannya digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini. Uji koefisien determinasi, uji analisis statistik, uji hipotesis (uji korelasi spearman's rank), dan uji instrumen (validitas dan reliabilitas) merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian didasarkan pada korelasi variabel X dan Y yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,750 dengan kategori koefisien 0,51-0,75 menunjukkan hubungan yang besar atau kuat dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur, terdapat hubungan antara peningkatan kinerja guru dengan kemampuan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik. Selanjutnya uji koefisien determinasi diperoleh nilai (R square) sebesar 0,531 yang menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 53,1% terhadap peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: kepala sekolah, kinerja guru, manajemen konflik

Abstract

The purpose of this study is to ascertain the actual relationship between enhancing teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Darul Huda OKU Timur Regency and the handling of conflicts by the madrasah head. This study employs the correlation method in a quantitative manner. Questions with four possible answers were distributed to 85 respondents using the Likert scale model, and the findings were used to collect the data for this study. Coefficient of determination tests, statistical analysis tests, hypothesis testing (Spearman's rank correlation test), and instrument tests (validity and reliability) were the data analysis methods used in this study. The study's findings are predicated on the correlation between variables X and Y, which yielded a correlation coefficient of 0.750 with a coefficient category of 0.51-0.75, indicating a large or strong relationship and a significant value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be said that at Madrasah Tsanawiyah Darul Huda OKU Timur Regency, there is a connection between enhancing teacher performance and the madrasah head's ability to resolve conflicts. Following that, the determination coefficient test yielded a (R square) of 0.531, indicating that the madrasa head conflict management variable contributed 53.1% to improved teacher performance.

Keywords: *the headmaster, teacher performance, conflict management*

A. PENDAHULUAN

Buruknya kinerja guru akibat perselisihan antar guru merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini. Penurunan kinerja terjadi ketika seorang guru menemui konflik, baik di dalam diri instruktur maupun antara guru dan administrator. Sejak usia dini hingga sekolah menengah, pendidikan dasar, dan pendidikan formal, tugas utama guru sebagai pendidik profesional adalah mengajar, memimpin, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Meningkatkan keterampilan mereka melalui desain ulang, persiapan, atau peluang untuk berkembang hanyalah salah satu aspek dari pengembangan lebih lanjut; Penting juga untuk melihat pendidik dari berbagai sudut pandang, termasuk

kemampuan mengajar yang baik, memotivasi mereka, membayar mereka dengan adil, dan memberdayakan mereka sehingga mereka bisa nyaman.¹

Konflik lebih mungkin terjadi dalam organisasi dengan latar belakang sumber daya yang berbeda. Konflik menimbulkan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu organisasi jika tidak dikendalikan dan dikelola dengan baik. Konflik dapat bermanfaat atau merugikan, tergantung pada seberapa baik seorang pemimpin mengelola konflik. Pemimpin organisasi diharapkan mampu mengelola konflik sedemikian rupa sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Penyelesaian konflik dalam organisasi biasanya dimulai oleh pimpinan organisasi dengan mengembangkan dan menerapkan taktik konflik untuk mengendalikan konflik. Artinya sekolah/kepala sekolah merupakan aktor utama dalam mengelola konflik yang muncul di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil survei jurnal, ditemukan fenomena sebagai berikut: 1) Karena sebagian besar guru di sekolah adalah guru senior, mereka menganggap mereka lebih baik daripada guru baru. 2) Masalah pribadi guru dibawa ke dalam kelas sehingga menimbulkan konflik antar guru. 3) Pemenuhan tanggung jawab seringkali tidak konsisten dan beberapa tanggung jawab diabaikan. 4) Karena kurangnya fasilitas di ruang guru, guru kesulitan mencari tempat duduk dan sering terlambat masuk kelas.

Pada bulan Agustus 2024, observasi awal yang dilakukan peneliti di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur mengungkapkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur merupakan lembaga pendidikan yang tidak lepas dari konflik. Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur memiliki manajemen konflik yang baik, namun pimpinan madrasah

¹ Indra Arisandi et al., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2017): 1.

menghadapi berbagai sumber konflik, termasuk perselisihan pribadi dan konflik profesional. Tidak memperhitungkan faktor-faktor tersebut akan berdampak buruk bagi sekolah itu sendiri. Tak jarang konflik meletus di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur hingga berujung permusuhan antar guru. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan timbul perselisihan antar pihak-pihak yang terlibat. Jika permasalahan ini terus berlanjut, maka dapat berdampak buruk terhadap kemampuan madrasah dalam menjalankan fungsi dan kinerja pegawainya. Konflik-konflik ini perlu diselesaikan karena dapat menimbulkan gangguan organisasi dan mempengaruhi kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Manajemen konflik bagi kepala sekolah diperlukan sebagai metode penyelesaian masalah untuk membangun kinerja tim yang baik dan positif serta mendorong keberhasilan sekolah.²

Sumber daya manusia (guru) yang unggul tentunya dapat meningkatkan tingkat produksi lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, pimpinan madrasah perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru dengan menyediakan alat dan dukungan yang mereka perlukan agar menjadi lebih efektif. Guru berupaya meningkatkan kinerjanya melalui supervisi berkelanjutan, partisipasi dalam lokakarya, seminar, in-house training (IHT), dan kegiatan pelatihan lainnya. Guru yang mengikuti pelatihan ini akan memperoleh pemahaman dan informasi untuk menunjang efektivitasnya sebagai pendidik. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur secara umum baik, namun kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur kurang optimal. Faktor penyebab konflik di Kabupaten OKU Timur Wilayah Madarassa Tsanawiyah antara lain :

² Ardiani Ika Sulistyawati, Hanik Ati, dan Aprih Santoso, "Telisik Faktor Pengaruh Kinerja Maqashid Syariah Bank Syariah di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6, no. 2 (2020): 142.

Kecemburuan sosial yang disebabkan oleh kesenjangan antar guru. Konflik ini tercermin dari sikap yang muncul antara guru emeritus dengan guru berstatus ASN. Beberapa guru ASN terlihat kurang menghormati guru sukarelawan, termasuk mendiskusikan kualifikasi mengajarnya di depan guru sukarelawan yang jelas-jelas tidak mendapatkan manfaat dari sertifikasi. Peneliti juga berpendapat bahwa konflik ini dapat memicu permasalahan antar guru.³

Persoalan yang sangat penting adalah bahwa beberapa guru dianggap berkaliber tinggi dan terus-menerus dipuji oleh kepala madrasah dan otoritas pendidikan, namun hal ini mengarah pada Mereka percaya bahwa nilai mereka di bawah standar dan tidak layak untuk dinilai, sehingga menimbulkan kebencian. Pimpinan madrasah secara konsisten memberikan penghargaan kepada guru yang memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan penggunaan waktu, meskipun mereka sering menerima masukan negatif dari guru lain. Ide-ide yang muncul dari konflik ini menjadikan konflik semakin jelas. Hal ini pada akhirnya menandakan konflik yang sedang berlangsung di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda di wilayah OKU Timur, karena pembatasan tersebut tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan kekhawatiran di kalangan bawahan tentang hak, keadilan, dan kebijaksanaan atasannya. Pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah sangatlah penting karena konflik dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap kegiatan sekolah. Oleh karena itu, penting juga bagi kepala madrasah untuk menangani konflik yang muncul.

³ Arisandi Et Al., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang.”

B. LITERATURE RESEARCH

Pada ilmu manajemen, tindakan yang memperhitungkan kualitas suatu ilmu diklaim menggunakan manajemen ilmu (*knowledge management*).⁴ ketua sekolah/madrasah ialah seseorang guru yang memiliki kemampuan buat memimpin segala asal daya yg ada di suatu sekolah sebagai akibatnya dapat didayagunakan secara aporisma untuk mencapai tujuan beserta menggunakan mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen. Kompetensi manajerial kepala madrasah dapat dipandang dari kemampuan kepala madrasah dalam menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pemberdayaan, secara optimal buat mencapai tujuan sekolah. ketua madrasah mempunyai tanggung jawab akbar sebagai tombak keberhasilan pada penyelenggaraan pendidikan pada madrasah. ketua madrasah yang profesional pada manajemen pendidikan akan berdampak positif bagi perubahan mendasar bagi pembaharuan sistem pendidikan di madrasah.⁵ dampak itu antara lain terhadap sustainabilitas, akuntabilitas, antisipatif terhadap kebutuhan, responsif, perbaikan berkelanjutan, penilaian, kemauan buat berubah (psikologis dan fisik), keterbukaan (transparansi) manajemen, partisipasi masyarakat sekolah dan masyarakat, kemandirian, bergerak maju, cerdas, teamwork yang kompak, manajemen tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, kepemimpinan madrasah yg kuat, dan efektifitas pendidikan.⁶

Manajemen asal dari bahasa Inggris, *to manage*, yang berarti mengatur, mengurus, mengelola, atau melaksanakan. berdasarkan Malayu S. P. Hasibuan, “manajemen artinya ilmu seni mengatur

⁴ Irawan, “Paradigma Keilmuan Manajemen Pendidikan Islam,” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2017): 297–315.

⁵ Irawan, Riska Aristianingsih, dan Moh Sulhan, “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah,” *ISEMA: Islamic Educational Management* 7, no. 1 (2022): 43–52.

⁶ Irawan, “Dimensi Uswah Hasanah Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam,” *Al-Tarbiyah Jurnal Pendidikan* 29, no. 1 (2019): 7–16

proses pemanfaatan sumber daya insan secara efektif, yang didukung sang asal-asal lain pada organisasi buat mencapai tujuan tertentu.⁷ Lynne Irvine pada Wirawan merumuskan manajemen perseteruan merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah yang akan terjadi tertentu yg mungkin atau tak mungkin membentuk ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif. Wirawan pula mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses pihak yg terlibat perseteruan atau pihak ketiga menyusun seni manajemen pertarungan dan menerapkannya buat mengendalikan pertarungan supaya membentuk resolusi yg diinginkan. berdasarkan Florent, manajemen perseteruan ialah cara yg dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi pertarungan, mengurangi perseteruan, serta menyelesaikan konflik yang bertujuan buat menaikkan kinerja individu dan produktivitas organisasi. perseteruan absolut terjadi karena banyak sekali alasan, diantaranya: 1) sudut pandang yg berbeda dimana masing-masing pihak meyakini bahwa posisinya sah, dua) kesalah pahaman 3) perasaan dendam dan 4) terlalu sensitif.

Kinerja artinya yang akan terjadi yg diperoleh sang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang didapatkan selama satu periode saat. Secara lebih tegas Armstrong serta Baron berkata kinerja merupakan yang akan terjadi pekerjaan yg mempunyai hubungan bertenaga menggunakan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta menyampaikan donasi ekonomi. lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas pada mewujudkan target,

⁷ Faizun Husni dan Dwi Wahyudiati, "Relevansi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Daya Saing di Sekolah Dasar," *Website: Journal* 8, no. 1 (2022): 2503–3506.

tujuan, misi serta visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Istilah Kinerja berasal dari istilah job performance atau actual performance (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktifitas pada suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Mukhlis adalah yang akan terjadi kinerja sinkron kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sinkron dengan tanggung jawab yg diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan kinerja artinya hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau grup orang pada suatu organisasi, sinkron menggunakan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yg bersangkutan secara legal serta tak melanggar aturan serta sesuai dengan moral serta etika. Kinerja ialah suatu fungsi berasal motifasi dan kemampuan. Kinerja jua adalah perilaku konkret yg ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yg dihasilkan oleh pegawai sesuai menggunakan peranannya dalam berorganisasi buat mencapai tujuan. Kinerja jua artinya hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat ditinjau berasal aneka macam sudut pandang, tergantung di tujuan masing-masing organisasi dan pula tergantung di bentuk organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan kemampuan kerja.

Kinerja adalah yg menghipnotis seberapa banyak mereka memberi donasi pada organisasi. perbaikan kinerja baik buat individu juga gerombolan sebagai pusat perhatian pada upaya menaikkan kinerja organisasi. dari Suwatno serta Priansa pada berkata performance atau unjuk kerja, kinerja dapat jua diartikan sebagai prestasi kerja atau aplikasi kerja atau akibat unjuk kerja.

Kinerja merupakan yang akan terjadi kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sinkron dengan tanggung jawab yg diberikan kepadanya. Kinerja (performance) merupakan sikap organisasional yg secara pribadi berafiliasi dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja tak jarang kali dipikirkan menjadi pencapaian tugas, dimana kata tugas sendiri dari asal pemikiran kegiatan yg diperlukan oleh pekerja. Kinerja pengajar ialah hasil kerja yg dicapai pada menjalankan tugas profesional menjadi seseorang guru menggunakan mengerahkan segenap potensi dan kemampuannya sinkron standar kerja yang ditetapkan. dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa kinerja pengajar artinya unjuk kerja seorang pengajar pada pada melaksanakan tugas kewajibannya pada kaitannya buat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

C. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Walaupun jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, namun sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu responden yang terdiri dari kepala madrasah dan guru Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur dan sumber data sekunder (buku, artikel majalah, dokumen lain). Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan model skala Likert empat pilihan kepada 85 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas/reliabilitas), uji analisis indikator parsial, uji hipotesis (uji korelasi rank Spearman), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tingkat validitas suatu item maka dapat melihat skor atau nomor pada total Pearson Correlation yg merupakan skor item dan total item yang mempunyai hubungan. taraf berasal kevalidan suatu instrumen di penelitian ditunjukkan menggunakan memakai Uji Validitas. Pengujian ini menggunakan akibat uji melalui SPSS Pearson Correlation Rank Spearman. Angket pada variabel X terdiri dari 16 item informasi lapangan. dalam penelitian ini dinyatakan valid, Jika $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. untuk $n = 85$ dengan tingkat signifikansi lima% (0,05) maka diperoleh r_{Tabel} 0,213. Uji validitas ini menggunakan SPSS 26 yg menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid sebab memiliki nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. Adapun angket pada variabel Y terdiri asal 22 item survey. dalam penelitian ini dinyatakan valid, Bila $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. buat $n = 85$ menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) maka diperoleh r_{Tabel} 0,213. Uji validitas ini menggunakan SPSS 26 yang memberikan bahwa semua pernyataan dinyatakan Valid karena mempunyai nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. kemudian berasal hasil uji reabilitas variabel (X) dinyatakan reliabel, sebab hasil uji dengan nilai α 0,936 $>$ r_{Tabel} 0,213. Adapun berasal hasil uji reabilitas variabel (Y) dinyatakan reliabel, karena hasil uji dengan nilai α 0,968 $>$ r_{Tabel} 0,213. Uji reabilitas ini menggunakan SPSS 26 yg memberikan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel sebab mempunyai nilai Cronbach Alpha $>$ r_{Tabel} .

Berdasarkan hasil uji analisi statistik deskriptif dari hasil penyebaran 19 item kuesioner variabel X (Manajemen Konflik Kepala Madrasah) kepada 85 responden. Interpretasi data variabel dapat diketahui pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Interpretasi Data Variabel Manajemen Konflik

Indikator	Mean	Kategori
Keterbatasan Sumber Daya	3,430	Sedang
Struktur Instansi	3,500	Sedang
Komunikasi	3,440	Sedang
Perbedaan Individu	3,450	Sedang
Nilai Rata-rata Keseluruhan	3,460	Sedang

Penelitian ini menggunakan analisis parsial indikator untuk melihat realitas variabel yang ada pada lokasi penelitian. empiris manajemen perseteruan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur, peneliti mengembangkan kuesioner sebanyak 16 item pernyataan dengan empat cara lain jawaban terstruktur yaitu Sangat setuju (SS=4), setuju (S=tiga), tidak putusan bulat (TS=dua), serta Sangat tidak putusan bulat (STS=1). survey disebarkan pada responden yg mencakup (ketua Madrasah dan guru) pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur. Penelitian ini memakai analisis parsial indikator buat melihat empiris variabel yg ada pada lokasi penelitian. sehingga, buat melihat realitas variabel X “manajemen pertarungan ketua madrasah” didasarkan pada empat dimensi yaitu: keterbatasan asal daya, struktur instansi, komunikasi serta perbedaan individu. berdasarkan tabel 1 pada atas, nilai rata-homogen holistik yaitu 3,46, adapun 3,46 termasuk kategori sedang karena berada pada rentang 2,6 – tiga,5. Maka bisa disimpulkan bahwa manajemen perseteruan ketua madrasah di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur bisa mengkategorikan Sedang. Lalu berdasarkan yang akan terjadi uji analisis statistik naratif dari yang akan terjadi penyebaran 22 item berita umum variabel Y

(Kinerja guru) pada 85 responden. Interpretasi data variabel dapat diketahui pada Tabel dua berikut ini.

Tabel 2 Interpretasi Data Variabel Y

Indikator	Mean	Kategori
Kuantitas	3,400	Sedang
Kualitas	3,390	Sedang
Pemanfaatan Waktu	3,480	Sedang
Tingkat Kehadiran	3,460	Sedang
Kerjasama	3,500	Sedang
Nilai Rata-rata Keseluruhan	3,450	Sedang

Penelitian ini memakai analisis parsial indikator buat melihat realitas variabel yang ada di lokasi penelitian. realitas kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur, peneliti berbagi informasi lapangan sebanyak 22 item pernyataan dengan empat alternatif jawaban terstruktur yaitu Sangat setuju (SS=4), sepakat (S=3), tidak putusan bulat (TS=dua), dan Sangat tak putusan bulat (STS=1). berita umum disebarkan pada responden yang meliputi (ketua Madrasah dan pengajar) di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur.

Penelitian ini menggunakan analisis parsial indikator buat melihat realitas variabel yang terdapat di lokasi penelitian. sehingga, buat melihat realitas variabel Y “kinerja guru” berdasarkan pada 5 dimensi, yaitu: kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, serta kerjasama. berdasarkan tabel 2 di atas, nilai homogen-homogen holistik yaitu 3,45, adapun tiga,45 termasuk kategori sedang sebab berada di rentang dua,6 – 3, lima. Maka bisa disimpulkan bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur dapat dikategorikan Sedang. lalu dalam uji korelasi, kriteria pengambilan keputusan pada uji korelasi Rank Spearman yaitu Bila nilai Sig.

(dua-tailed) $< 0,05$ maka terdapat korelasi antar variabel dihubungkan. Sebaliknya jika nilai Sig- (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak ada hubungan.

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			Manajemen Konflik	Kinerja Guru
Spearman's rho	Manajemen Konflik	Correlation Coefficient	1.00	.750
		Sig. (2-tailed)	.	.00
	Kinerja Guru	N	85	85
		Correlation Coefficient	.750*	1.00
		Sig. (2-tailed)	.00	.
		N	85	85
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel hasil di atas, bisa diinterpretasikan menggunakan merujuk pada dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi rank Spearman di atas yaitu sesuai Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed): Diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara variabel X dengan variabel Y artinya sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti ada korelasi yang signifikan antara variabel X menggunakan variabel Y. sesuai Nilai Correlation Coefficient: Diketahui nilai hubungan antara variabel X dengan Variabel Y artinya sebanyak 0,750, merupakan kriteria tingkat kekuatan korelasi antara variabel X serta variabel Y memiliki korelasi yang bertenaga. lalu korelasi koefisien pada tabel 0,750 bernilai positif yaitu sebanyak 0,750 maka arah korelasi variabel X serta variabel Y yaitu positif.

Selanjutnya, yaitu menghitung besaran donasi variabel X dengan variabel Y dengan mencari koefisien determinasi, perhitungan melalui bantuan program SPSS 26 sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model iSummary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.526	5.964
a. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik				

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh koefisiensi determinasi (R square) sebesar 0,531 yang berarti bahwa kontribusi variabel manajemen konflik (X) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah 53,1 %.

D. PEMBAHASAN

Interpretasi data secara statistik telah dilakukan buat mengungkapkan secara rinci sesuai dengan rumusan dilema penelitian. sesuai akibat interpretasi secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat tersaji dalam pembahasan yaitu akibat pengujian asal informasi lapangan penelitian tentang variabel manajemen pertarungan kepala madrasah pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur memberikan bahwa seluruh pernyataan berita umum yang didapat berasal responden dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, kemudian asal hasil uji reabilitas variabel X (Manajemen permasalahan ketua Madrasah) dinyatakan reliabel, sebab akibat uji dengan nilai cronbach alpha $0,846 > r_{tabel} 0,213$. Adapun berdasarkan yang akan terjadi uji statistik naratif yang diperoleh berasal penyebaran 19 item kuesioner variabel X pada 85 responden, disebutkan bahwa nilai rata-homogen holistik yaitu 3,46, nilai homogen-homogen tersebut termasuk kategori rendah

sebab berada di interval 2,6 – tiga,5. Selain itu, rata-homogen responden menjawab setuju dari informasi lapangan indikator variabel X (keterbatasan asal daya, struktur instansi, komunikasi, perbedaan individu) sehingga bisa diperoleh nilai skala likert baik. Hal ini menggambarkan bahwa manajemen permasalahan kepala madrasah pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur telah dikatakan baik.

yang akan terjadi pengujian berasal kuesioner penelitian mengenai variabel kinerja pengajar pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur memberikan bahwa 22 item pernyataan kuesioner yg didapat dari responden dinyatakan valid sebab memiliki nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, kemudian berasal akibat uji reabilitas variabel Y (kinerja guru) dinyatakan reliabel, karena akibat uji menggunakan nilai cronbach alpha $0,949 > r_{tabel} 0,213$. Adapun sesuai akibat uji statistik deskriptif yg diperoleh dari penyebaran 22 item informasi lapangan variabel Y pada 85 responden, disebutkan bahwa nilai homogen-rata keseluruhan yaitu 3,45 nilai rata-homogen tersebut termasuk kategori sedang karena berada pada interval dua,6 – 3,lima. Selain itu, homogen-rata responden menjawab putusan bulat asal informasi lapangan indikator variabel Y (kuantitas, kualitas, pemanfaatan ketika, taraf kehadiran, dan kerjasama) sebagai akibatnya bisa diperoleh nilai skala likert baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pengajar di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur sudah dikatakan baik.

berdasarkan akibat penelitian asal uji hubungan, arah asal korelasi variabel manajemen konflik ketua madrasah dengan kinerja pengajar yaitu dengan melihat yang akan terjadi uji hubungan Rank Spearman yaitu senilai 0,750. tingkat kekuatan korelasi antara manajemen permasalahan kepala madrasah dengan kinerja

pengajar merupakan 0,750, maka bisa diinterpretasikan masuk kategori koefisien 0,51 – 0,75 adalah ada korelasi yg bertenaga. sesuai hasil penelitian tadi dapat disimpulkan bahwa ada korelasi manajemen permasalahan kepala madrasah dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur. sehingga korelasi berasal ke 2 variabel tadi bisa dikatakan bersifat positif (searah), yang berarti Bila manajemen permasalahan ketua madrasah semakin ditingkatkan maka kinerja pengajar akan semakin tinggi. di akibat koefisien determinasi (R^2) sebanyak 0,531 sehingga bisa disimpulkan bahwa donasi variabel bebas (independent) yaitu manajemen konflik ketua madrasah terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pengajar mempunyai akibat sebanyak 53,1%.

E. PENUTUP

Berdasarkan yang akan terjadi perhitungan analisis kuantitatif yg diolah di bab sebelumnya menggunakan melibatkan 85 responden yg terdiri asal kepala madrasah dan pengajar pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur. yang akan terjadi penelitian variabel X (manajemen pertarungan kepala madrasah) yg berdasarkan pada empat indikator yaitu keterbatasan sumber daya, struktur instansi, komunikasi, disparitas individu berada di kategori sedang. Mengacu pada yang akan terjadi analisis statistik yg diperoleh menggunakan nilai perolehan rata-rata tiga,46 berada pada skala interval 2,6 – 3,5 yg mana termasuk kategori sedang. akibat penelitian variabel Y (Kinerja guru) yg berdasarkan pada 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, pemanfaatan saat, tingkat kehadiran, serta kerjasama berada pada kategori sedang. Mengacu

pada akibat analisis statistik yang diperoleh dengan nilai perolehan rata-homogen tiga,45, berada pada skala interval dua,6 – tiga,5 yang mana termasuk kategori sedang. hasil perhitungan korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka diperoleh angka koefisien hubungan sebanyak 0,750, termasuk kategori koefisien 0,51 – 0,75 ialah terdapat hubungan besar atau kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen konflik kepala madrasah menggunakan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur. hasil asal perhitungan uji hubungan bahwa signifikansi manajemen permasalahan kepala madrasah dengan kinerja guru diperoleh $0,000 < 0,05$. hasil perhitungan uji hubungan bernilai positif yang berarti Bila manajemen konflik kepala madrasah semakin ditingkatkan maka kinerja pengajar akan meningkat. Adapun kontribusi variabel X dengan Variabel Y sebanyak 53,1%.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arisandi, Indra, Nathanael Sitanggang, Zulkifli Matondang, Guru SMA Negeri, Kejuruan Muda, Aceh Tamiang, and Dosen Program. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2017): 1.
- Ashari, Moh Yahya, and Puspa Mia Widiyaningsih. “Hubungan Antara Hasil Penilaian Kinerja Guru dengan Kompetensi Guru PAI Tingkat SLTP/MTs di Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang.” *Desember* 2, no. 1 (2016): 2527–6190.
- Fadli Sandewa. “Faktor Faktor yang Mempeng Aruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan.” *Jurnal Ilmiah Clean Government* 1, no. 1 (2017): 90–113.
- Florent, A. “Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja

- Karyawan pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Medan.” Universitas Sumatra Utara, 2010.
- Husni, Faizun, and Dwi Wahyudiati. “Relevansi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Daya Saing di Sekolah Dasar.” *Website: Journal* 8, no. 1 (2022): 2503–3506.
- Irawan. “Dimensi Uswah Hasanah Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam.” *Al-Tarbiyah Jurnal Pendidikan* 29, no. 1 (2019): 7–16.
- Irawan. “Paradigma Keilmuan Manajemen Pendidikan Islam.” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2017): 297–315.
- Irawan, Riska Aristianingsih, and Moh Sulhan. “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah.” *ISEMA: Islamic Educational Management* 7, no. 1 (2022): 43–52.
- Lailatussaadah, L. “Upaya Peningkatan Kinerja Guru.” *Intelektualita* 3, no. 1 (2015): 243106.
- Masturi, Hasanawi, Asyrafinafilah Hasanawi, dan Adib Hasanawi. “Jurnal Inovasi Penelitian.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 10 (2021): 1–208.
- Rafiq, A. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.” *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3, no. 1 (2019): 105–114.
- Sulistyawati, Ardiani Ika, Hanik Ati, dan Aprih Santoso. “Telisik Faktor Pengaruh Kinerja Maqashid Syariah Bank Syariah di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6, no. 2 (2020): 142.
- Umam, Khaerul. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.