

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN KONFLIK BERBASIS SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI ACEH TAMIANG

Indra Arisandi,¹ Nathanael Sitanggang² Zulkifli Matondang³

¹Guru SMA Negeri 4 Kejuruan Muda, Aceh Tamiang.

^{2,3}Dosen Program Pascasarjana UNIMED

Email: indraarisandisman4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang, (2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang, (3) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *expost facto* dengan pendekatan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota Aceh Tamiang yang berjumlah 162 orang. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus *yamane* sehingga didapat sampel sebanyak 115 orang. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah terhadap Kinerja guru. (2) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru. (3) terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan secara bersama-sama Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

*This study aimed to know (1) Influence Principal Leadership in School-Based Conflicts Management On Teacher Performance at SMA Negeri Aceh Tamiang, (2) The Influence of Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri Aceh Tamiang, (3) The Influence of Principal Leadership in School-Based Conflict Management and Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri Aceh Tamiang. This research used quantitative research method with *expost facto* design with path analysis approach. The population in this study were all the teachers of SMA Negeri in Aceh Tamiang , amounting to 162 people. To determine the number of samples using the formula *yamane* to obtain a sample of 115 people. Research instruments used to collect Headmaster Leadership data in school-based conflict management and work motivation on Teacher Performance using questionnaires. The results showed that: (1) there was a direct positive and significant influence of headmaster leadership in school-based conflict management on teacher performance, (2) there was direct influence of positif and significant work motivation on teacher performance, (3) there was a direct positive and significant influence together Headmaster leadership in school-based conflict management and work motivation on teacher Performance.*

Key Words: Principal Leadership, School Management, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu cara dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam bentuk investasi jangka panjang bagi bangsa Indonesia. Setiap anak bangsa ini wajib menempuh pendidikan dasar. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah.

Sebuah organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Demikian juga, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah karena kepala sekolah memiliki kekuatan sentral yang menjadi penggerak dan pengendali kehidupan sekolah.

Dengan diterapkannya manajemen berbasis sekolah pada dunia pendidikan saat ini, maka setiap sekolah memiliki otonomi sendiri dalam arti sekolah bisa mengatur dan mengelola kegiatannya sendiri. Di dalam sekolah juga tidak dapat dipungkiri bahwa antara guru bisa saja terjadi konflik, baik yang berhubungan dengan jabatan, pembagian jam mengajar dan tugas tambahan lainnya.

Penanganan konflik dengan manajemen berbasis masalah sangat diperlukan sekali sehingga konflik

tersebut tidak berkepanjangan. Kepala sekolah dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti profesionalisme guru, pemberian insentif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik, dan budaya iklim organisasi yang kondusif sehingga dalam suasana bekerja menjadi nyaman.

Hasil studi pendahuluan di SMA Negeri Aceh Tamiang pada tanggal 10 Desember 2015 didapat:

1. Kebanyakan guru yang mengajar disekolah merupakan guru-guru senior sehingga merasa lebih tinggi jabatannya dengan guru yang baru masuk di sekolah tersebut.
2. Permasalahan pribadi guru yang dibawa ke sekolah sehingga memicu konflik antara guru yang satu dengan guru yang lain.

3. Sering terjadi perbedaan pendapat dalam melakukan tugas sehingga banyak tugas yang terbengkalai.
 4. Kurangnya fasilitas diruang guru mengakibatkan ketidaksenangan dalam mendapatkan tempat duduk sehingga guru sering datang terlambat di sokolah
 5. Ada beberapa guru yang memenuhi syarat dan telah lulus menjadi calon kepala sekolah tetapi belum juga ditempatkan di sekolah-sekolah untuk menjadi kepala sekolah.
Akibatnya diantara guru tidak terjadi konflik baik menyangkut masalah tugas mengajar begitu juga dengan tugas-tugas tambahan yang lainnya.
- Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang muncul adalah:
1. Kebanyakan guru yang mengajar disekolah merupakan guru-guru senior sehingga merasa lebih tinggi jabatannya dengan guru yang baru masuk di sekolah tersebut.
 2. Permasalahan pribadi guru dibawa-bawa ke sekolah sehingga memicu konflik antara guru yang satu dengan guru yang lain.
 3. Beberapa guru yang memenuhi syarat dan telah lulus menjadi calon kepala sekolah tetapi belum juga ditempatkan di sekolah-sekolah untuk menjadi kepala sekolah.
 4. Kepala sekolah melakukan konseling secara pribadi bagu guru yang sering datang terlambat sehingga tidak merasa dihukum.
 5. Kepala sekolah dituntut menguasai manajemen konflik berbasis masalah agar konflik yang muncul dapat berdampak positif.
 6. Menyatukan guru yang bermasalah dengan memberikan tugas dan tanggungjawab yang sama.
 7. Kepala sekolah bertanggungjawab memberikan motivasi kerja kepada seluruh guru untuk terus melaksanakan tugas yang telah diberikan.
 8. Kinerja guru tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya seperti profesionalisme guru, pemberian insentif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik, dan budaya iklim organisasi yang kondusifsehingga dalam suasana bekerja menjadi nyaman.

9. Kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat terbuka dan transparan memajemen semua kegiatan yang dilakukan disekolah.

Berdasarkan batasan masalah diatas sehingga dituangkan dalam penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang?
2. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang?
3. Apakah Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang?

A. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri se Kabupaten Aceh Tamiang. Alasan memilih lokasi ini karena belum pernah dilakukan penelitian tentang judul yang sedang diteliti, sehingga asumsi peneliti memungkinkan untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian dilakukan mulai dari 26 Juli 2016 sampai 09 September 2016.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain *expost facto*. Pekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, yaitu : 1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah, 2) Motivasi Kerja, 3) Kinerja Guru

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di 2 SMA Negeri Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 162 orang. Sebaran populasi seperti yang tertera pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Populasi Guru SMA Negeri di Aceh Tamiang

No	Nama Sekolah	Jumlah guru PNS (orang)
1	SMA Negeri 2 Kejuruan Muda	85
2	SMA Negeri 4 Kejuruan Muda	77
Jumlah		162

Sampel yang digunakan untuk sampel penelitian adalah 1) Guru yang berstatus Pegawai Negeri dan bukan Pegawai Negeri, 2) Jenis kelamin laki-laki dan perempuan, 3) tidak menerapkan batasan golongan dan masa kerja. Pengambilan sampel secara *random/acak*.

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus *Yamane*, Sugiyono (2004:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel yang diperlukan

N = ukuran populasi

d = tingkat signifikansi

dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, jumlah populasi (N) 162 orang, sehingga jumlah sampel minimal yang harus diambil dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{162 \times 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{156}{1,405}$$

n = 115,30 dapat dibulatkan 115 orang

Metode yang digunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui survey dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri dari Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X_1), 2) Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel eksogen terhadap Kinerja Guru (X_3) sebagai variabel endogen.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, masing – masing Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X_1), 2) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (X_3).

Teknik dalam pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket untuk menjangkau data variabel. Kuesioner tersebut berisi identitas subjek yang terdiri dari nama, jenis kelamin, dan tanggal pengisian. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, sehingga responden hanya memiliki jawaban yang telah disediakan.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data penelitian untuk setiap variabel dapat dirangkum pada Tabel 4.1 (perhitungan selengkapnya pada Lampiran 5 dan 6) sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rangkuman Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

No	Analisis Deskriptif	Variabel		
		X ₁	X ₂	X ₃
1	Banyak data (n)	115	115	115
2	Skor Maksimal Ideal	150	150	142
3	Skor minimal Ideal	30	30	0
4	Skor tertinggi	136	137	142
5	Skor terendah	81	82	79
6	Mean (rata-rata)	109,69	110,93	109,98
7	Standar Deviasi	11,23	12,19	15,396
8	Modus	106,83	107,25	107,52
9	Median	109,04	109,96	109,08

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui jumlah data, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, standar deviasi, modus dan median setiap variabel penelitian. Secara terperinci, data setiap variabel dapat dideskripsikan sebagai berikut

1.1 Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X₁)

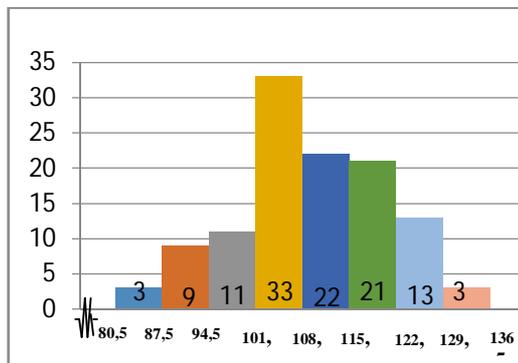
Distribusi frekuensi data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X₁) dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah

Kelas	Interval	Tepi kelas	F.absolut (F _{Abs})	F. relatif (%)
1	81 - 87	80,5	3	2,60
2	88 - 94	87,5	9	7,83
3	95 - 101	94,5	11	9,56
4	102 - 108	101,5	33	28,70
5	109 - 115	108,5	22	19,13
6	116 - 122	115,5	21	18,26
7	123 - 129	122,5	13	11,30
8	130 - 136	129,5	3	2,60
Jumlah			115	100

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata – rata sebesar 109,69 berada pada kelas interval 109 – 115 dengan frekuensi absolut 22 dan frekuensi relatif sebesar 19,13%. Frekuensi absolut yang berada dibawah nilai rata – rata sebesar 56 dengan frekuensi relatif sebesar 48,69%. Sedangkan frekuensi absolut di atas nilai rata – rata sebesar 37

dengan frekuensi relatif sebesar 32,17%.

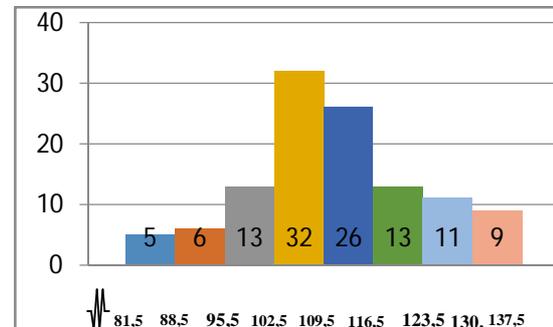


Gambar 4.1 Histogram skor variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa pada tepi kelas 80,5 – 87,5 terdapat frekuensi data sebanyak 3. Pada tepi kelas 101,5 – 108,5 terdapat frekuensi data sebanyak 33 dan pada tepi kelas 129,5 – 136,5 terdapat frekuensi data sebanyak 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data menunjukkan kurva normal.

1.2 Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa nilai rata – rata sebesar 110,93 berada pada kelas interval 110– 116 dengan frekuensi absolut 26 dan frekuensi relatif sebesar 22,60%. Frekuensi absolut yang berada dibawah nilai rata – rata sebesar 56 dengan frekuensi relatif sebesar 48,69%.

Sedangkan frekuensi absolut di atas nilai rata – rata sebesar 33 dengan frekuensi relatif sebesar 28,69%.



Gambar 4.2 Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas diketahui bahwa pada tepi kelas 78,5 – 86,5 terdapat frekuensi data sebanyak 5. Pada tepi kelas 102,5 – 110,5 terdapat frekuensi data sebanyak 34 dan pada tepi kelas 134,5 – 142,5 terdapat frekuensi data sebanyak 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data menunjukkan kurva normal.

1.3 Kinerja Guru (X_3)

Distribusi frekuensi data variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Kelas	Interval	Tepi kelas	Frekuensi absolut (F _{Abs})	Frekuensi relatif (%)
1	79 – 86	78,5	8	6,95
2	87 – 94	86,5	15	13,04
3	95 – 102	94,5	9	7,82
4	103 – 110	102,5	31	26,95
5	111 – 118	110,5	18	15,65
6	119 - 126	118,5	14	12,17
7	127 - 134	126,5	13	11,30
8	135 - 142	134,5	7	6,08
Jumlah			115	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata – rata sebesar 109,98 berada pada kelas interval 103 – 110 dengan frekuensi absolut 31 dan frekuensi relatif sebesar 26,95%. Frekuensi absolut yang berada dibawah nilai rata – rata sebesar 32 dengan frekuensi relatif sebesar 27,82%. Sedangkan frekuensi absolut di atas nilai rata – rata sebesar 52 dengan frekuensi relatif sebesar 45,21%.

2. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

Tingkat kecenderungan setiap variabel penelitian telah dirangkum sebagai berikut :

2.1 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X₁)

Mengetahui tingkat kecenderungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X₁) maka terlebih dahulu mencari Mi dan SDi. Menghitung Mi dan SDi lebih jelasnya pada lampiran 7. Harga – harga yang telah didapat yakni Mi = 90 dan SDi = 20.

Tabel 4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah

Interval	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
30 – 60	0	0,0%	Rendah
61 – 90	7	6,08 %	Kurang
91 – 120	88	76,52 %	Cukup
120 – 150	20	17,38 %	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden (guru) tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah yakni 88 responden (76,52%) dari subjek penelitian tergolong pada kategori cukup, 20 responden (17,38%) dari subjek penelitian pada kategori Tinggi dan sebanyak 7 responden (6,08%) dari subjek penelitian pada kategori Kurang.

2.2 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Mengetahui tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja (X_2) maka terlebih dahulu mencari M_i dan SD_i . Dari harga tersebut dapat diperoleh interval untuk mengetahui tingkat kecenderungan data seperti pada

Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Interva	Frekuens	Frekuens	Kategor
1	i	i Relatif	i
	Observas		
	i		
30 – 60	0	0,0 %	Rendah
61 – 90	9	7,82 %	Kurang
91 – 120	83	72,17 %	Cukup
121 – 150	23	20 %	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja menurut 83 responden (72,17%) berada pada kategori cukup, 23 responden (20%) pada kategori tinggi dan 9 responden (7,82%) pada kategori kurang. Sementara yang menyatakan rendah, 0 responden (0%).

2.3 Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

Mengetahui tingkat kecenderungan variabel Kinerja Guru (X_3) maka terlebih dahulu mencari M_i dan SD_i . Harga – harga yang telah didapat yakni $M_i = 71$ dan $SD_i = 23,7$. Dari harga tersebut dapat diperoleh interval untuk mengetahui tingkat kecenderungan data seperti pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

Interva	Frekuens	Frekuens	Kategor
1	i	i Relatif	i
	Observas		
	i		
0 – 36	0	0,0 %	Rendah
37 – 71	0	0,0 %	Kurang
72 – 107	54	46,96 %	Cukup
108 – 142	61	53,04 %	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Guru menurut 54 responden (46,96%) berada pada kategori cukup dan 61 responden (53,04%) pada kategori tinggi. Sementara yang menyatakan rendah dan kurang, 0 responden (0%).

3. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis data dalam penelitian ini meliputi uji normalitas,

uji linieritas, uji linieritas dan keberartian garis regresi serta uji homogenitas, dengan hasil sebagai berikut :

3.1 Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data normal dari setiap variabel penelitian dapat dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan rumus *Lilliefors*.

Tabel 4.8 Rangkuman Analisis Perhitungan Uji Normalitas

Variabel Penelitian	L_{hitung}	L_{tabel} ($\alpha=0,05$)(N=115)	Hasil
Variabel X_3 atas X_1	0,0621	0,0826	Distribusi Normal
Variabel X_3 atas X_2	0,0641	0,0826	Distribusi Normal

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui harga L_{hitung} seluruh variabel lebih kecil dibandingkan L_{tabel} ($L_{hitung} < L_{tabel}$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel Kinerja Guru (X_3) atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X_1) dan variabel Kinerja Guru (X_3) atas Motivasi Kerja (X_2) pada taraf signifikan 5%

berdasarkan uji *Lilliefors* terhadap galat taksiran adalah berdistribusi normal.

3.2 Uji Linieritas dan Keberartian Garis Regresi

Uji ini digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen sebagai suatu syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi.

a. Variabel Kinerja Guru (X_3) atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah(X_1)

Ringkasan hasil uji signifikansi koefisien regresi dan linieritas untuk variabel X_3 atas X_1 pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil ANAVA Variabel Kinerja Guru (X_3) atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah(X_1)

Varian s	JK	dk	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha=0,05$)
Total	1419 165	115			
Koefisien a	1392 040, 43	1			
Koefisien	4482, 24	1	448 2,24	23,40	3,92

(b/a)					
Sisa	2164 2,33	113	216 42,3 3	0,48	1,56
Tuna cocok	4679	41			
Galat	1696 3,28	72			

Berdasarkan Tabel 4.9 F_{tabel} dengan dk 41 : 72 pada taraf signifikansi 5% adalah 1,56 sedangkan F_{hitung} yang diperoleh sebesar 0,48, maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,48 < 1,56$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{X}_3 = 50,02 + 0,55X_1$ adalah linier. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = 1:115 diperoleh harga $f_{tabel} = 3,92$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,40 > 3,92$).

b. Variabel Kinerja Guru (X_3) atas Motivasi Kerja (X_2)

Ringkasan hasil uji signifikansi koefisien regresi dan linieritas untuk variabel X_3 atas X_2 sebagai berikut :

F_{tabel} dengan dk 45 : 68 pada taraf signifikansi 5% diperoleh $F_{tabel} = 1,53$. Maka didapat $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,18 < 1,56$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi : $\hat{X}_3 = 37,37 + 0,66X_2$ adalah linier. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{tabel} derajat kebebasan (dk) = 1:115 diperoleh harga

$f_{tabel} = 3,92$. Maka didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,49 > 3,92$).

3.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengujian Secara Individual

Untuk menentukan hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak maka dilakukan pengujian hipotesis setelah persyaratan untuk analisis jalur terpenuhi. Hipotesis yang telah diajukan ada 3 (tiga) yaitu :

1. Hipotesis Pertama :

Berdasarkan perhitungan maka diperoleh $\rho_{31} = 0,331$, selanjutnya dilakukan uji t. H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Dari perhitungan yang dilakukan maka diperoleh $t_{hitung} = 4,30$ sedangkan t_{tabel} dengan $N = 115$ pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,30 > 1,66$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah berpengaruh langsung positif.

2. Hipotesis Kedua :

Berdasarkan perhitungan maka diperoleh $\rho_{32} = 0,485$ selanjutnya dilakukan uji t. H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Dari perhitungan yang dilakukan maka diperoleh $t_{hitung} = 7,18$

sedangkan t_{tabel} dengan $N = 115$ pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,18 > 1,66$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif.

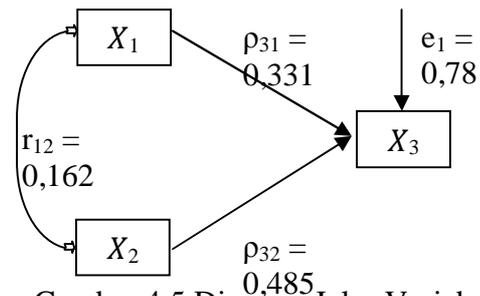
3. Hipotesis Ketiga :

Berdasarkan perhitungan $R_{321}^2 = 0,497$ (selengkapnya pada Lampiran 13) dan diperoleh nilai $F = 55,32$. Nilai F_{hitung} tersebut dikonsultasikan dengan harga F_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (dk) pembilang $\{(k), (N - k - 1)\}$ yakni 2:112 diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,08$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hit} > F_{tab}$ ($55,32 > 3,08$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru (X_3) dipengaruhi secara langsung dan positif oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

3.4 Pengujian Kesesuaian Model

Pengujian kesesuaian model dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang diusulkan sesuai (fit) dengan data atau tidak. Dari hasil perhitungan diperoleh $\chi^2_{hitung} = 0$ dikonsultasikan dengan χ^2_{tabel} untuk $d = 1$ yakni 3,84. Dengan demikian $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$ ($0 < 3,84$), maka disimpulkan bahwa model analisis jalur

secara keseluruhan adalah signifikan. Berdasarkan harga – harga koefisien jalur diperoleh dari hasil perhitungan maka dapat digambarkan diagram jalur model penelitian pada Gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.5 Diagram Jalur Variabel

Penelitian Hasil Pengujian Hipotesis

3.5 Temuan Penelitian

Temuan penelitian membuktikan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan telah terbukti kebenarannya dengan dukungan data empiric yang dijelaskan secara deskriptif, sebagai berikut :

- Pada variabel Kepemimpinan Kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah ditemukan mean (rata-rata) 109,69; standar deviasi 11,23; median 109,04 dan modus 106,83. Rerata ideal 90 dan standar deviasi ideal 20. Berdasarkan uji kecenderungan variabel yaitu sebesar 76,52 % atau sebanyak 88 dari 115 responden.
- Pada variabel motivasi kerja ditemukan mean (rata-rata) 110,93 ;

standar deviasi 12,19; median 109,96 dan modus 107,25. Rerata ideal 90 dan standar deviasi ideal 20. Berdasarkan uji yaitu sebesar 72,17% atau sebanyak 83 dari 115 responden.

- c. Pada variabel kinerja guru ditemukan mean (rata-rata) 109,98 ; standar deviasi 15,396 ; median 109,08 dan modus 107,52. Rerata ideal 105 dan standar deviasi ideal 23,33. Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kinerja guru termasuk pada kategori tinggi 53,04% atau 61 dari 115 responden.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan model teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini, ada 3 (tiga) hipotesis yang di uji dengan Analisis Jalur. Ketiga hipotesis tersebut telah terbukti kebenarannya, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif, variabel Kepemimpinan kepala

sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah terhadap kinerja guru adalah $\rho_{31} = 0,331$. Besar pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,1095. Artinya bahwa kekuatan Kepemimpinan Kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah secara langsung menentukan perubahan Kinerja guru adalah sebesar 10,95%.

Berdasarkan uji kecenderungan data bahwa responden (guru) yakni 88 responden (76,52 %) dari subjek penelitian tergolong pada kategori cukup dan 17,38% pada kategori tinggi. Sementara tingkat kecenderungan kinerja guru menunjukkan 61 responden (53,04%) dari subjek penelitian menyatakan kinerja tinggi dan 54 responden (46,96%) dari subjek penelitian menyatakan cukup.

2. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru.

Motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja guru. Besar koefisien jalur antara Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar $\rho_{32} = 0,485$. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah

0,235. Dengan demikian, kekuatan Motivasi kerja secara langsung menentukan perubahan Kinerja guru adalah sebesar 23,52%.

Berdasarkan uji kecenderungan data bahwa Motivasi kerja menurut 83 responden (72,17%) berada pada kategori cukup dan 23 responden (20%) pada kategori tinggi. Sementara tingkat kecenderungan kinerja guru menunjukkan 61 responden (53,04%) dari subjek penelitian menyatakan kinerja tinggi dan 54 responden (46,96%) dari subjek penelitian menyatakan cukup.

3. Kepemimpinan Kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa besar koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah terhadap kinerja guru adalah $\rho_{31} = 0,331$. Sementara besar koefisien jalur antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah $\rho_{32} = 0,485$. Jadi total pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja

guru adalah 34,47%. Artinya bahwa kekuatan Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama langsung menentukan perubahan Kinerja guru.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah terhadap kinerja guru sebesar 10,95 %.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,52%.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 34,47%. Peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis

sekolah dan motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Aceh tamiang..

Saran

Berbagai upaya yang harus ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja agar mewujudkan kinerja guru, maka berdasarkan implikasi penelitian, diharapkan kepada :

1. Kepala sekolah, hendaknya berusaha meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan kepemimpinan dalam manajemen konflik berbasis sekolah. Meningkatkan motivasi kerja para guru dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga kinerja guru meningkat.
2. Guru-guru, hasil penelitian ini menjadi bahan untuk merefleksikan diri dengan berusaha memiliki dengan berpikir positif terhadap kebijakan kepala sekolah, menyadari bahwa pencapaian tujuan sekolah merupakan tanggung jawab bersama.
3. Dinas Pendidikan, menjadi bahan masukan dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut tugas

kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustisyah, Raika, 2008, *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*, Tesis Program Studi Ilmu Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Tidak diterbitkan.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Perkasa
- Kemendiknas, 2011, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, Jakarta, Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat jenderal peningkatan mutu Pendidik dan tenaga kependidikan.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mulyasa, E. 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahman. 2006. *Peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Riduwan dan Akdon, 2013, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Alfabeta, Bandung.

- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia
- Sudjana, 2002, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Subana, 2001, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sonhaji, Ahmad, 2005, *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (online), (<http://piiekaa.blogspot.co.id/2012/10>) diakses pada tanggal 1 Februari 2016.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Surakmad, Winarno, 2004, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Suryanto, 2010, *Mengenal beberapa Defenisi Konflik*, (online), (<http://suryanto.blog.unair.ac.id>) diunduh pada tanggal 21 Desember 2015.
- Tim Pascasarjana Unimed, 2014, *Pedoman Administrasi dan Penulisan Tesis & Disertasi*, Universitas Negeri Medan, Tidak diterbitkan.
- Triana, Cepi, 2015, *Perilaku Organisasi*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Trisnaningsih, Sri. 2003, *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Volume 6, No. 2, Mei 2003. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Tulus T. 2004. *Peranan Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta:Grafindo
- Undang-Undang RI No. 2 Th. 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen; Teori praktek dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Widodo, Eko Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Wilda, Arhamul, 2010, *Manajemen Konflik*, (online), (<http://arhamulwildan.blogspot.>), diakses pada tanggal.