ARTIKEL

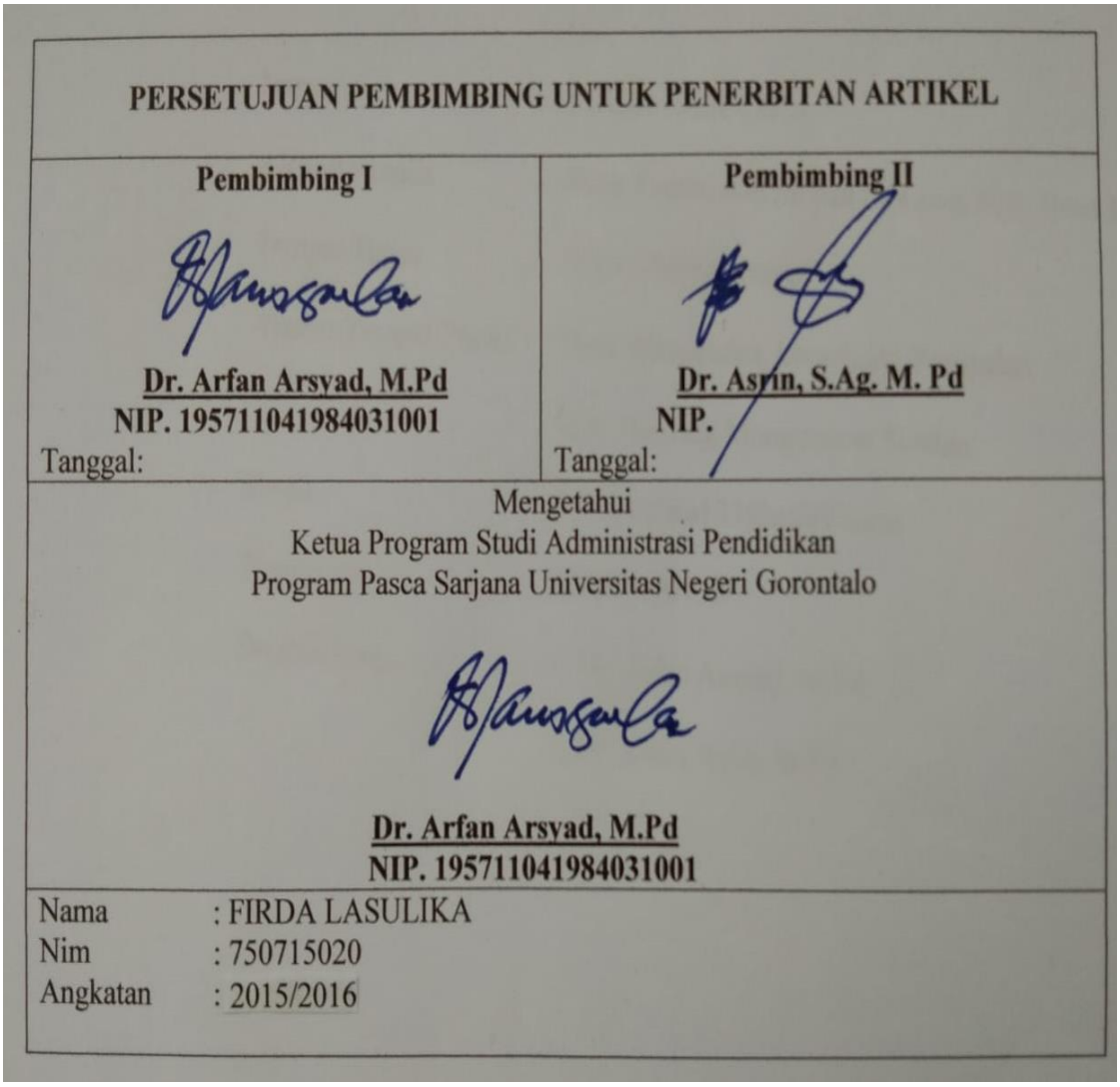
Pengaruh Pengendalian Konflik, Budaya Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di kecamatan Suwawa

DISUSUN OLEH

FIRDA LASULIKA
NIM. 750715020

UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDINDIDIKAN

2019



PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK PENERBITAN ARTIKEL

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Arfan Arsyad, M.Pd	Dr. Asrin, S.Ag. M. Pd
NIP. 195711041984031001	NIP.
Tanggal:	Tanggal:

Mengetahui
Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Gorontalo

Dr. Arfan Arsyad, M.Pd
NIP. 195711041984031001

Nama : FIRDA LASULIKA
Nim : 750715020
Angkatan : 2015/2016

Pengaruh Pengendalian Konflik, Budaya Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di kecamatan Suwawa

Arfan Arsyad[1], Asrin[2], Firda Lasulika[3]

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung pengendalian konflik terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa, 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di

Kecamatan Suwawa, 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa, 4) Untuk mengetahui pengaruh langsung Pengendalian Konflik terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa, 5) Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi kerja Guru SD di Kecamatan Suwawa.

Metode peneltian ini menggunakan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data adalah interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan dokumentasi (data tertulis). Serta Analisis data menggunakan deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh langsung positif pengendalian konflik terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa, 2) terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa, 3) terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa, 4) terdapat pengaruh langsung positif pengendalian konflik terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa, 5) terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja Guru SD di Kecamatan Suwawa, artinya jika pengendalian konflik, budaya sekolah, dan motivasi kerja baik, maka akan baik pula guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci : Pengendalian Konflik, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Guru sebagai komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai teladan bagi siswanya tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran. Sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan bagi siswa dapat belajar secara nyaman. Peran guru yang strategis, menuntut kerja guru yang profesional, dan mampu mengembangkan ragam potensi yang terpendam dalam diri anak didik. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu guna dapat menghasilkan prestasi kinerja (kinerja) yang baik.

Kinerja Guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi permbelajaran

Kenyataan sekarang ini dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tanggungjawab, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak memenuhi peraturan dimana keberangkatan dan kepulangannya tidak sesuai dengan apa yang telah di jadwalkan, sehingga akan menimbulkan konflik, sedangkan pada proses pembelajaran belum mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas hal ini disebabkan pada pembuatan program pembelajaran sebagian guru masih mengikuti dari sekolah lain, masih ada sebagian guru yang kurang menerapkan metode dan penggunaan media seperti yang tercantum dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dalam pembelajaran masih banyak guru yang tidak menggunakan alat peraga tetapi masih menggunakan metode ceramah, guru belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas, guru kurang optimal dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa pada kegiatan ekstrakurikuler.

Peranan guru merupakan unsur penting karena rendahnya mutu sekolah dipandang berkaitan langsung dengan rendahnya kinerja guru. Telah banyak kebijakan dan strategi yang dilakukan oleh pengelola pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru, melalui manajemen konflik berbasis sekolah, pengembangan perbaikan layanan kurikulum dan pengadaan materi ajar, layanan system evaluasi, pengadaan dan perbaikan sarana pendidikan, pengembangan, pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan. Namun demikian, dari berbagai indikator di atas belum menunjukkan peningkatan yang signifikan seperti yang diharapkan.

Berdasarkan banyaknya masalah di atas dan dari berbagai pengamatan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Pertama. Konflik, konflik merupakan gejala sosial yang serba hadir dalam kehidupan sosial, sehingga konflik bersifat inheren artinya konflik akan senantiasa ada dalam setiap ruang dan waktu, dimana saja dan kapan saja

Kedua, Budaya Sekolah. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku,tradisi, kebiasaan, kesehariaan, dan simbol –simbol yang dipraktikan oleh kepala sekolah, guru, peserta didik, dan karyawan sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah dimasyarakat luas.

Ketiga, Motivasi kerja, motivasi kerja guru menjadi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan. Semakin termotivasi, bekerja akan lebih semangat. Pekerjaan akan cepat terselesaikan bahkan dengan kualitas yang lebih baik

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas penulis pun terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul " **Pengaruh Pengendalian Konflik, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa".**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1) Apakah terdapat pengaruh langsung pengendalian konflik terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa?
2) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa?
3) Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa ?
4) Apakah terdapat pengaruh langsung pengendalian konflik terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa ?
5) Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa ?

3. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

a. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performanace* atau disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai seseorang.(Nawawi, 1985:238) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu. (Ahmad Susanto, 2016 : 70)

Selanjutnya menurut A. Tabrani Rusyan (2000: 17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Menurut Arifin dan Barnawi (2014:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan

Hal yang sama seperti yang dijelaskan Oleh Uno dan Lamatenggo (2012:63) yang menyatakan, dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar, kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat padakegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru

Menurut Zamroni (2000:53) ada tiga kegiatan yang diperlukan guru agar dapat meningkatkan kualitasnya sehingga kinerjanya lebih baik, yaitu (a). Para guru harus memperbanyak tukar pikiran dan mengembangkan materi pelajaran dan cara berinteraksi dengan siswa; (b). para guru harus memperbanyak melakukan penelitian disekolahnya, sebab hanya mendasarkan hasil penelitian di

tempat kerjanya guru dapat memperbaiki kinerjanya ; (c) guru harus membiasakan mengkomunikasikan hasil penelitian pada media cetak

b. Pengendalian Konflik

Konflik adalah merupakan suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan orang-orang atau kelompok-kelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan. Konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku.(Soerjono, 1993, Narwoko, 2005)

Menurut Hendyat Soetopo dk (2003:168) konflik dapat dinyatakan sebagai suatu keadaan dari seseorang atau kelompok orang dalam suatu sistem sosial (satuan pendidikan) yang memiliki perbedaan dalam memandang suatu hal dan diwujudkan dalam perilaku yang tidak atau kurang sejalan dengan pihak lain yang terlibat di dalamnya ketika mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ross (1993) dalam William (2001: 247), manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

c. Budaya Sekolah

Dalam konsep Jerald Greenberg sebagaimana dikutif oleh Susanto (2016:192), budaya sekolah diartikan sebagai sejarah tentang pola penyampaian sebuah arti yang termasuk di dalamnya adalah norma, nilai, kepercayaan, upacara, ritual, tradisi, dan mitos, mungkin itu yang membedakan tingkatan dari anggota dalam komunikasi sekolah. System ini yang sering membentuk apa yang orang pikirkan dan sebagaimana mereka bertindak.

Menurut Deal dan Peterson dalam Pangabeaan (2015:51) mendefinisikan budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian dan symbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter, atau watak, dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Atau, budaya sekolah bisa dimaknai sebagai ramauan dari nilai, ritual, dan keyakinan yang diyakini bersama dan dipraktikan di dalam suatu lingkungan sekolah. (Kuncoro, 2011), menjelaskan budaya sekolah terbentuk dari eratnya kegiatan akademik dan kesiswaan yang tak dapat dipisahkan. Melalui kegiatan ekstrakurikuler yang beragam dalam bidang keilmuan, keolahragaan dan kesenian membuat siswa dapat menyalurkan minat dan bakatnya.

Bila budaya sekolah dilaksanakan akan tercipta sekolah yang mempunyai karakter seperti yang dikemukakan Sukirman (2012) yaitu (1) Budaya untuk memiliki guru berkompetensi, berdedikasi dan komitmen tinggi, (2) Siswa berprestasi. Sekolah harus dapat menciptakan siswa berprestasi yang dapat membawa nama baik sekolah di tingkat nasional maupun internasional, (3) Budaya sekolah untuk memiliki siwa yang kreatif, inovatif dan berprestasi. Proses pengembangan mutu sekolah dapat dilakukan melalui tiga tataran: (1) pengembangan pada tataran spirit dan nilai-nilai, (2) pengembangan pada tataran teknis, dan (3) pada tataran social.

d. Motivasi Kerja

Achmad Slamet (2007:125) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia

Menurut Mc.Donal (1959) dalam Hamalik (2014:106) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan. Artinya motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai oleh seseorang. Pendapat lain dikemukakan oleh Jamaris (2013:170) motivasi adalah

suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai.

Sedangkan menurut Uno (2010:10) yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik. Zainun (2004:17) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan gambaran hubungan antara harapan yang dimiliki seseorang atau organisasi dengan tujuan yang telah ditentukan karena setiap orang memiliki suatu tujuan dalam kegiatannya. Hubungan antara harapan dengan tujuan ini beranekaragam dan selalu bertambah, baik secara vertikal maupun horisontal. Gambaran mengenai hubungan ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam maupun faktor dari luar. Harapan ini dapat tercapai atau tidaknya tergantung dengan bagaimana usaha dari individu tersebut berusaha untuk mencapainya

B. METODE DAN TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis data secaara deskriptif dan inferensial. Untuk lebih jelasnya kedua analisa ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Data penelitian yang telah diperoleh dari skor instrumen tiap variabel terlebih dahulu dianalisa dengan statistik deskriptif yang meliputi melakukan penskoran jawaban responden, mencari nilai minimum, maksimum, rentang data, dan interval kelas, panjang kelas interval, mengelompokkan jumlah skor sesuai kelas interval sehingga di dapat distribusi frekuensi berupa tabel, berdasarkan tabel frekuensi masing-masing variabel divisualisasikan dalam bentuk histogram.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis. Analisis ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Semua pengujian hipotesis

menggunakan α = 0,05. Pengujian dengan menggunakan analisis jalur mempersyaratkan data diambil secara acak dari populasi, berdistribusi normal, dan linear. Pengujian analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Excel for Windows* 2013. Pengujian normalitas data dan lineritas menggunakan kombinasi output program Excel.

Pengujian normalitas data dilakukan melalui uji galat taksiran regresi dengan menggunakan tahapan uji Liliefors

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengendalian Konflik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis antara variabel X_1 (Pengendalian Konflik) dan Y (Kinerja Guru) nilai p_{yx1} = 0,344 koefisien analisis path ternyata signifikan setelah dilakukan pengujian pada nilai probalitas (sig). Hasil pengujian nilai sig 0,013. Ternyata nilai sig. 0,013 lebih kecil dari 0,05 atau nilai 0,05 > 0,013, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, jadi pengendalian konflik berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan peran kepala sekolah dalam mengendalikan konflik yang terjadi dipersekolahan. Konflik yang dapat dikendalikan dengan baik akan memperkuat hubungan kerja dan semangat kerja. Sebaiknya apabila konflik yang tidak dapat dikendalikan dengan baik dapat menurunkan produktifitas kerja, semangat kerja, kekecewaan yang berlipat ganda, dan dapat meningkatnya ketegangan serta stress sehingga dapat berdampak pada kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis antara variabel X_2 (Budaya Sekolah) dan Y (Kinerja Guru) nilai p_{yx2} = 0,385. Koefisien analisis path ternyata signifikan setelah dilakukan pengujian pada nilai probalitas (sig). Hasil pengujian nilai sig 0,005. Ternyata nilai sig. 0,005 lebih kecil dari 0,05 atau nilai 0,05 > 0,005, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, jadi budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Budaya sekolah yang dianut oleh sekolah merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja guru dan pegawai lainnya. Meningkatnya kinerja guru merupakan hasil internalisasi guru terhadap nilai-nilai organisasi sekolah sehingga memunculkan royalitas serta komitmen tinggi kepalas sekolah yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian budaya sekolah merupakan tata nilai yang disepakati untuk dilaksanakan secara konsisten. Hal ini tentu memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Melalui budaya sekolah yang tertata dengan baik, memiliki nilai yang disepakati akan mendorong guru untuk bekerja dan meningkatkan kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis antara variabel X_3 (Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja Guru) nilai $p_{yx3} = 0,491$. Koefisien analisis path ternyata signifikan setelah dilakukan pengujian pada nilai probalitas (sig). Hasil pengujian nilai sig 0,000. Ternyata nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau nilai 0,05 > 0,000, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, jadi motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan menciptkan kinerja yang baik pula. Karena seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menganggap segala masalah yang dihadapinya sebagai sebuah tantangan. Tantangan ini akan menjadi dorongan dalam menyelesaikan segala tugasnya secara maksimal.

4. Pengaruh Pengendalian Konflik Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis antara variabel X_1 (Pengendalian Konflik) dan X_3 (Motivasi Kerja) nilai $p_{x1x3} = 0,399$. Koefisien analisis path ternyata signifikan setelah dilakukan pengujian pada nilai probalitas (sig). Hasil pengujian nilai sig 0,004. Ternyata nilai sig. 0,004 lebih kecil dari 0,004 atau nilai 0,05 > 0,004, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, jadi pengendalian konflik berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

Konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi, jika konflik tidak dapat dikendalikan mengakibatkan kinerja organisasi rendah. Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi, bergantung pada cara-cara individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan. Menurut Rivai (2013:279) "Konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai".

Konflik adalah hal yang umum yang terjadi dalam sebuah sekolah, yang perlu diperhatikan adalah kepala sekolah memberikan dorongan untuk menentukan kemauan yang berupa pemberian motivasi kepada guru agar konflik yang dialami dapat diatasi karena guru sudah termotivasi dan berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan sekolah dapat tercapai.

5. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis antara variabel X_1 (Budaya Sekolah) dan X_3 (Motivasi Kerja) nilai $p_{x2x3} = 0{,}296$. Koefisien analisis path ternyata signifikan setelah dilakukan pengujian pada nilai probalitas (sig). Hasil pengujian nilai sig 0,035. Ternyata nilai sig. 0,004 lebih kecil dari 0,004 atau nilai 0,05 > 0,035, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, jadi budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

Budaya sekolah merupakan gambaran dari nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter, atau watak, dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, inovatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Budaya sekolah yang terkelola dengan baik akan

mampu meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

a. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pengendalian konflik terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa Hal ini berarti semakin tinggi pengendalian konflik maka kinerja guru semakin baik. Sebaliknya semakin rendah pengendalian konflik maka kinerja guru semakin rendah.
b. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin tinggi budaya sekolah maka kinerja guru semakin baik. Sebaliknya semakin rendah budaya sekolah maka kinerja guru semakin rendah.
c. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru semakin baik. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja guru semakin rendah.
d. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pengendalian konflik terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin rendah pengendalian konflik maka motivasi kerja semakin rendah, sebaliknya semakin tinggi pengendalian konflik maka motivasi kerja semakin baik.
e. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin rendah budaya sekolah maka kinerja guru semakin rendah, sebaliknya semakin baik budaya sekolah maka motivasi kerja guru semakin tinggi.

2. Saran

Dari hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

a. Mutu pembelajaran yang tinggi merupakan impian besar setiap kepala sekolah dalam menguji sejauh mana kemampuannya dalam memimpin lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan kepala sekolah

selalu menciptakan suasana yang kondusif, menciptakan budaya sekolah yang bermartabat serta membentuk motivasi kerja yang tinggi pada setiap guru dalam membentuk guru yang handal yang dapat meningkatkan kinerjanya

b. Diharapkan kepada guru berusaha menciptakan keadaan yang kondusif dan berusaha untuk menciptakan kinerja yang tinggi sehingga menjadi sebuah budaya yang menjadi ciri khas di sekolah tersebut.
c. Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh peneliti baik pada hasil penelitian maupun pada pengkajian teori, maka variabel pengendalian konflik, budaya sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru masih membutuhkan beberapa pengkajian dan penelitian khusus. Sehingga hal ini bisa dikembangkan oleh peneliti lain dalam menemukan inovasi terhadap empat variabel ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

Aan, Komariah, 2004. *Menuju Sekolah Efektif* . Jakarta. Bumi Aksara

Achmad Slamet, dkk. 2007. *Strategi Belajar Mengajar.* Jakarta : Depdiknas

Ade Florent S. (2010). "*Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karywan pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Medan*". Skrips tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Univesitas Sumatra Utara

Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang : PT. Rineka Cipta

Arifin & Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional.* Yogyakarta. Ar-ruzz Media

Debby. 2011. *Pengaruh Budaya Mutu dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru SD di Kabupaten Gorontalo,. (Tesis Universitas Negeri Gorontalo.* Gorontalo*)*

Dimyati dan Mudjiono, 2009. *Belajar dan Pembelajaran,* Jakarta : Rineka Cipta

Djamarah. 2011. *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif.* Jakarta. Rineka Cipta

Foni Masiaga, 2017. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru pada SMPN di Kabupaten Boalemo". (Tesis Universitas Negeri Gorontalo. Gorontalo)*

Hamalik, Oemar. 2014. Proses Belajar Mengajar.Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hardjana, A.M., 1994,. *Konflik Di tempat Kerja.* Yogyakarta : Kanisius

Hendyat Soetopo dk. 2003. "Manajemen Pendidikan. *Universitas Negeri Malang*

Jamaris. 2013. *Perkembangan dan Pengembangan anak usia taman kanak-kanak. Pedoman bagi orang tua dan guru.* Jakarta : PT Gramedia Widisarana Indonesia

Johnson. 2005. *Manajemen Konflik Organisasi.* Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Kadim Masaong, Arfan A. Tilome. 2014. Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Multifle Intelligence. *Alfabeta.* Bandung

Kaliri. 2008. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang". (Tesis Universitas Negeri Malang.* Malang*)*

Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Kuantitaif : Teori dan aplikasi bisnis dan ekonomi.* Yogyakarta. UPP Stim YKPN

Kusnadi, 2002 *Masalah Kerja Sama, Konflik dan Kinerja*, Malang : Taroda,

Lawang, Robert. 1994 Buku Materi Pokok Pengantar Sosiologi, Jakarta : universitas terbuka

Maulana Subechi 2015. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru pada SMPN di Kabupaten Boalemo". (Skripsi Universitas Negeri Malang.* Malang*)*

Narwoko J. Dwi dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Riduwan. 2014. *Cara menggunakan dan memakai Analisiss Path.*Bandung. Alfabeta

Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta Raja Grafindo Persada.

_____, Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahanaan.*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Rizal Panggabean. 2015. *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Pustaka Alfabet

Robert H. Lauer, 2001 Perspektif Tentang Perubahan Sosial, Jakarta :

PT. Rineka Cipta,

Robins, S.P (1996), *Perilaku Organisasi* (Terjemahan :Pujatmaka Hadyana). Jakarta : PT Prenhallindo

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara

Soerjono Soekanto, 1993. *Kamus Sosiologi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2017. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung. Alfabeta

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Suprayitno,A, 2018 (http://arsury.blogspot.com/2018/04/manajemen-konflik3.html).Diunduh pada 24/10/2018

Sukirman, 2012. Sebuah Upaya mengembangkan Mutu di SMP Negeri 4 Malang

Susanto, Ahmad. 2016. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Prenadamedia Grouf*. Jakarta

Uno, Hamzah B & Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya* : Jakarta, Bumi Aksara

Wahyudi, 2015. *Manajemen Konflik dalam Organisasi.* Alfabeta. Bandung

Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi : dan Penelitian,* Salemba Humanika. Jakarta

Yatim Riyanto. 2010. *Metodologi penelitian Pendidikan.* Surabaya, *SIC*

Yeni Absah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan (Tesis Universitas Terbuka Medan)*

Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara

Zamroni, 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan.* Yogyakarta. Biograf Publising

http://gudangilmusosiologi.blogspot.co.id/2012/10/cara-pengendalian-konflik_20.html (di akses tanggal 21 September 2017)

http://education-mantap.blogspot.co.id/2010/07/budaya-sekolah.html (di akses tanggal 21 September 2017)

https://kikyuno.wordpress.com/tugas/ (di akses tanggal 21 September 2017)