

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS MAWAR METRO PUSAT

Selli Oftiah¹, Riswandi², Siti Nurjanah³, Muhammad Nurwahidin⁴

^{1,2,3,4}PGSD FKIP Universitas Lampung

¹Selli.oftiah21@students.unila.ac.id, ²Riswandi.1976@fkip.unila.ac.id,

³Sitinurjanah@fkip.unila.ac.id, ⁴Muhammad.nurwahidin@fkip.unila.ac.id,

ABSTRACT

The problem in this study was the less than optimal performance of teachers. This study aimed to determine the effect of conflict management on the performance of elementary school teachers in the Gugus Mawar Metro Pusat. The data collection technique used a questionnaire. The sampling technique used in this study used Probability Sampling technique, namely Simple Random Sampling. The population in this study were elementary school teachers in the Mawar cluster in Metro Pusat, Metro City, totaling 78 people in the 2024/2025 academic year. Determination of the sample using the slovin formula amounted to 65 respondents. The research approach was quantitative research with the type of research using ex post facto. The data analysis technique used is simple linear regression test. The results of the simple linear regression test showed that the square regression coefficient value was 0.622 and the significance value is 0.000 < 0.05. The conclusion is that there was a positive and significant effect on conflict management on teacher performance.

Keywords: Teacher performance; Conflict management, Elementary school

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus Mawar Metro Pusat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di gugus Mawar Metro Pusat Kota metro yang berjumlah 78 orang tahun pelajaran 2024/2025. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin sebesar 65 responden. Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian menggunakan *ex post facto*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *square* sebesar 0.622 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05. Kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada manajemen konflik terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja guru, Manajemen konflik, Sekolah dasar

A. Pendahuluan

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia merupakan salah satu isu penting yang terus menerus menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat. Peran seorang guru menjalankan berbagai kinerjanya berdampak tinggi bagi pengembangan kualitas pendidikan. Selaras dengan pendapat Hidayat dkk., (2022) dikarenakan dalam mencapai pendidikan yang mempunyai mutu baik diperlukan kinerja seorang guru yang baik. Pada lembaga kependidikan seorang guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian mencerdaskan setiap siswa. Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mengembangkan potensi individu siswa (Chandra dkk., 2024).

Indonesia memiliki jumlah guru yang cukup besar, data menunjukkan bahwa rata-rata nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2022 masih belum mencapai standar minimal yang ditetapkan. Guru yang memiliki

kompetensi di atas rata-rata atau lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) dengan nilai minimal 80 tidak lebih dari 30 persen (Nurlaila, 2022). Berdasarkan data dari Neraca Pendidikan Daerah (tanpa tahun) terlihat bahwa hasil UKG tingkat SD pada jurnal penelitian Oktaria dkk., (2023) pada provinsi lampung diuraikan dalam tabel berikut.

NO	Kabupaten/Kota	Nilai UKG
1	Prov. Lampung	50,23
2	Kab. Lampung Selatan	51,41
3	Kab. Lampung Tengah	50,66
4	Kab. Lampung Utara	47,19
5	Kab. Lampung Barat	48,50
6	Kab. Tulang Bawang	50,14
7	Kab. Tanggamus	48,99
8	Kab. Lampung Timur	50,49
9	Kab. Way Kanan	49,11
10	Kab. Pesawaran	50,57
11	Kab. Pringsewu	50,58
12	Kab. Mesuji	51,57
13	Kab. Tulang Bawang Barat	50,66
14	Kab. Pesisir Barat	45,34
15	Kota Bandar Lampung	53,63
16	Kota Metro	55,82

Sumber: Oktaria dkk., (2023)

Berdasarkan tabel tersebut nilai UKG kota Metro adalah 55,82 (Oktaria dkk., 2023). Sedangkan untuk Guru yang memiliki kompetensi di atas rata-rata atau lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) dengan nilai minimal adalah 80 (Nurlaila, 2022).

Kompetensi guru memiliki dampak yang penting pada kinerja guru dalam proses pengajaran.

Menurut Ade Florent dalam Ndruru (2023), pembahasan mengenai masalah kinerja pegawai, tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya yaitu, faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi, dan faktor konflik. Kepala sekolah yang baik dalam mengelola konflik akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, yang mendukung guru bekerja lebih baik. Kondisi ini menarik perhatian karena kompetensi guru memegang peranan sentral dalam konteks pendidikan. Karena manajemen konflik yang buruk bisa memunculkan stres, demotivasi, dan menurunkan produktivitas guru.

Pada tingkat sekolah dasar, konflik dikalangan guru sering kali tidak terhindarkan, baik yang berkaitan dengan tanggung jawab profesional, pembagian tugas, maupun interaksi interpersonal. Pada sudut pandang tradisional, dapat dicatat bahwa konflik dianggap buruk dan harus dihilangkan sedangkan dari sudut pandang kontemporer, konflik tidak dapat dihilangkan, harus dikelola, dan sering kali bermanfaat (Nunkoo dan Sungkur., 2021). Apabila konflik ini tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kinerja

guru, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya stres, bahkan menimbulkan perselisihan yang mengganggu proses belajar-mengajar. Sebaliknya, manajemen konflik yang efektif dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kerjasama, inovasi, dan produktivitas dalam lingkungan sekolah (Wahyudi dan Suriyati., 2023).

Selaras dengan pendapat tersebut kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan yakni lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sedikitnya diperlukan dua hal yaitu hubungan guru itu sendiri dengan guru yang lain dan juga guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya (Mulyasa, 2017:193). Lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi mereka untuk lebih baik pula. Apabila lingkungan kerja disekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati (Supardi, 2013).

Pentingnya manajemen konflik telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya, penerapan teori-teori manajemen konflik di

lapangan, khususnya pada tingkat sekolah dasar, masih memerlukan kajian lebih lanjut (Afriani, 2025). Pemahaman tentang pentingnya manajemen konflik saat ini telah ada, namun masih banyak sekolah dasar menghadapi kendala dalam penerapannya. Banyak guru melaporkan kurangnya pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengelola konflik secara efektif. Hasil penelitian implementasi kurikulum merdeka menunjukkan bahwa banyak guru merasa tidak diberikan pelatihan yang cukup dan tepat waktu untuk mempersiapkan dalam mengimplementasikan metode pengajaran baru ini (Legi dkk., 2023). Mereka merasa tidak siap dan kurang yakin tentang bagaimana cara terbaik terutama pada transisi saat melaksanakan kurikulum baru. Pada penelitian tersebut tanpa keterampilan manajemen konflik yang memadai, guru cenderung mengalami stres yang berkepanjangan, yang berdampak pada motivasi dan kinerja mereka dalam pengajaran.

Pengaruh stres, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, disimpulkan bahwa stres berpengaruh cukup besar terhadap

kinerja karyawan (Alberth dan Widjaja., 2021). Dikarenakan terdapat tuntutan yang tinggi dari perusahaan dan membuat karyawan mengalami stres saat bekerja. Sama halnya dengan guru di lembaga pendidikan yang kemungkinan besar mengalami stres akibat banyaknya tuntutan yang diberikan oleh kepala sekolah yang dapat terjadi karena manajemen konflik yang tidak terlaksana. Berdasarkan hal tersebut kepala sekolah bisa mengambil nilai positif, bahwa penting sekali untuk dapat mengelola konflik dengan baik agar guru tidak mengalami stres saat menjalankan profesi dan dapat optimal saat menjalankan tugas di kelas. Permasalahan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa berdasarkan hasil studi, diperoleh informasi bahwa sebagian besar guru tidak mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik karena kurangnya pelatihan pengelolaan sumber daya yang ada pada sekolah (Hoesny dan Darmayanti, 2021).

Tentu tidaklah mudah menjadi seorang guru dengan begitu banyak tuntutan zaman. Berbagai faktor seperti perubahan kurikulum,

peningkatan tuntutan administratif, interaksi yang sering kali penuh tekanan dengan rekan kerja serta interaksi dengan siswa yang tidak kooperatif dapat meningkatkan tingkat stres guru. Menghadapi tantangan ini, penting bagi kepala sekolah untuk memiliki keterampilan dalam manajemen konflik. Konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, baik antara guru dengan siswa, antara guru dengan rekan sejawat, maupun dengan kepala sekolah, dapat memperburuk kondisi stres yang sudah ada.

Pada konteks pendidikan, konflik yang tidak terkelola dapat mengakibatkan dampak yang merugikan, tidak hanya bagi guru tetapi juga bagi siswa. Ketika sekolah menerapkan keterampilan dalam manajemen konflik, mereka dapat lebih merasa dihargai dan termotivasi, yang berdampak positif pada efektivitas kinerja pengajaran guru. Peneliti ingin membuktikan adakah pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus Mawar Metro Pusat. Penelitian ini sangat penting untuk memberikan wawasan tentang bagaimana pengaruh manajemen konflik dapat

diterapkan secara praktis terhadap kinerja guru di sekolah dasar serta untuk mendukung pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di gugus Mawar Metro Pusat Kota metro yang berjumlah 78 orang tahun pelajaran 2024/2025. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin sebesar 65 responden. Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian menggunakan *ex post facto*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang kurang optimal. Menurut Ade Florent dalam Ndruru (2023), pembahasan mengenai masalah kinerja pegawai, tidak terlepas dari berbagai macam

faktor yang menyertainya yaitu, faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi, dan faktor konflik. Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Konflik, yang bisa bersifat positif, negatif, atau netral, perlu dikelola dengan strategi yang tepat agar dapat menghasilkan solusi yang konstruktif dan meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen konflik melibatkan pihak-pihak yang berkonflik atau pihak ketiga untuk merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan komunikasi guna menyelesaikan konflik secara produktif, dengan mengurangi dampak negatif dan memanfaatkan perbedaan sebagai sumber inovasi.

Keberhasilan pemimpin dalam mengelola konflik akan menentukan bagaimana kinerja organisasi kedepan. Konflik merupakan suatu yang tidak bisa dihindari dalam suatu organisasi (Wahyudi, 2023). Kinerja adalah proses melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan.

Kinerja mencerminkan pengungkapan potensi seseorang yang memerlukan tanggung jawab penuh dan kepemilikan atas tugas yang diemban (Uno dan Lamtenggo, 2015: 63-66).

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dan kinerja guru. Dibuktikan pada hasil analisis regresi linear berganda. Dimana dilakukan pengujian validitas memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r_{tabel} 0.374, maka semua indikator dari manajemen konflik dan kinerja guru adalah valid. Serta nilai *croanbach alpha* lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji normalitas memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig* sebesar 0,068 > 0,05, yang artinya data terdistribusi normal. Dan pada uji linearitas diperoleh nilai *signifikansi* 0,212 > 0,05, sehingga antara manajemen konflik dengan kinerja guru memiliki hubungan yang linear atau berpola linear.

Berdasarkan persentase uji data bahwa Indikator yang dipersepsikan paling baik pada variabel manajemen konflik adalah stimulasi konflik sebesar 83% dan indikator dengan persentase paling rendah adalah penekanan konflik, dan resolusi konflik dimana masing-masing indikator ini memiliki persentase sebesar 81%.

Indikator stimulasi konflik mendapatkan persentase tertinggi, yaitu 83%. Menunjukkan bahwa responden memandang stimulasi konflik sebagai aspek yang paling efektif dalam manajemen konflik. Stimulasi konflik dapat diartikan sebagai upaya untuk mendorong diskusi dan pertukaran ide yang konstruktif, yang dapat memicu inovasi dan perbaikan dalam lingkungan kerja. Konflik dikelola dengan cara yang mendorong partisipasi aktif dan dialog, dapat menciptakan suasana yang lebih dinamis dan produktif.

Indikator penekanan konflik memiliki persentase sebesar 81%. Meskipun masih tergolong baik, angka ini menunjukkan bahwa responden kurang memandang penekanan konflik sebagai strategi yang efektif dibandingkan dengan stimulasi

konflik. Penekanan konflik biasanya melibatkan pengurangan atau penghindaran konflik, yang mungkin tidak selalu menghasilkan solusi yang konstruktif. Hal ini bisa jadi mencerminkan pandangan bahwa menghindari konflik tidak selalu menjadi solusi terbaik dalam situasi yang memerlukan penyelesaian masalah secara terbuka.

Sama dengan penekanan konflik, indikator resolusi konflik juga memiliki persentase sebesar 81%. Menunjukkan bahwa meskipun responden mengakui pentingnya resolusi konflik, mereka mungkin merasa bahwa pendekatan ini tidak seefektif stimulasi konflik. Resolusi konflik melibatkan penyelesaian masalah yang ada, tetapi jika tidak diimbangi dengan stimulasi yang baik, proses ini bisa menjadi kurang efektif. Berdasarkan persentase uji data bahwa Indikator yang dipersepsikan paling baik pada variabel kinerja guru adalah inisiatif dengan persentase sebesar 87%, serta Indikator dengan persentase paling rendah ialah komunikasi sebesar 78%.

Indikator inisiatif mendapatkan persentase tertinggi, yaitu 87%. Menunjukkan bahwa responden

sangat menghargai kemampuan guru untuk mengambil inisiatif dalam proses pembelajaran. Inisiatif mencakup kemampuan guru untuk proaktif dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta beradaptasi dengan kebutuhan siswa. Tingginya persentase ini mencerminkan bahwa guru yang menunjukkan inisiatif cenderung lebih mampu menciptakan suasana belajar yang menarik dan efektif, serta mampu mengatasi tantangan yang muncul di dalam kelas. Dengan kata lain, guru yang berinisiatif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Indikator komunikasi memiliki persentase terendah dibanding dengan indikator lainnya, yaitu 78%. Meskipun angka ini masih menunjukkan bahwa komunikasi dianggap penting, namun lebih rendah dibandingkan dengan inisiatif. Menunjukkan bahwa responden merasa ada ruang untuk perbaikan dalam aspek komunikasi guru. Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam proses pembelajaran, karena guru perlu menyampaikan informasi

dengan jelas dan membangun hubungan yang baik dengan siswa. Rendahnya persepsi terhadap komunikasi dapat mengindikasikan bahwa ada tantangan dalam cara guru berinteraksi dengan siswa, baik dalam hal penyampaian materi maupun dalam membangun dialog yang konstruktif.

Guru sebagai subjek penelitian memiliki beberapa alasan yang kuat dan relevan, terutama dalam konteks pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Guru adalah agen utama dalam proses pendidikan. Mereka tidak hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan sikap siswa. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian terdahulu bahwa manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini membantu mengidentifikasi strategi manajemen konflik yang efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja guru.

Berfokus dalam objek studi pada guru, peneliti dapat menemukan cara

untuk meningkatkan metode pengajaran dan interaksi di kelas. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana guru dapat lebih efektif dalam mengajar dan berkomunikasi dengan siswa, yang berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Penelitian tentang guru juga dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan profesional. Dengan memahami tantangan yang dihadapi guru, lembaga pendidikan dapat merancang program pelatihan yang lebih relevan dan efektif.

Kinerja guru yang baik tidak hanya menguntungkan guru itu sendiri, tetapi juga berdampak positif pada siswa. Penelitian yang fokus pada guru dapat membantu menciptakan strategi yang mendukung pembelajaran siswa, meningkatkan motivasi, dan hasil akademis. Penelitian terhadap guru tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat.

Proses manajemen konflik melalui stimulasi konflik, seperti

pemberian penghargaan atas prestasi kerja, penetapan standar kinerja, evaluasi kinerja terpadu, serta pemberian motivasi dan insentif (misalnya promosi jabatan dan penghargaan), guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Berkaitan langsung dengan peningkatan inisiatif, kemampuan, dan kualitas kerja guru, sebagaimana tergambar dalam indikator kinerja mereka. Sementara itu, penekanan konflik melalui pendekatan seperti kepemimpinan yang demokratis, kegiatan bersama, dan penetapan peraturan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kooperatif. Lingkungan kerja yang tertib dan inklusif mendukung guru dalam mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, serta membangun komunikasi yang efektif dengan siswa dan rekan kerja, yang merupakan bagian penting dari indikator komunikasi dan ketepatan kerja dalam kinerja guru. Indikator selanjutnya yaitu resolusi konflik melalui mekanisme seperti musyawarah, akomodasi, kompromi, dan tawar menawar menunjukkan pentingnya penyelesaian konflik secara konstruktif. Strategi ini tidak

hanya menghindari konflik berkepanjangan yang dapat mengganggu kinerja, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran kolektif yang mendorong guru untuk terus berkembang, memahami berbagai perspektif, serta mengelola interaksi belajar dengan lebih baik. Secara keseluruhan, pengelolaan konflik yang efektif mendorong guru untuk menjalankan tugas-tugas profesionalnya dengan lebih optimal, termasuk dalam merencanakan program pengajaran, menggunakan media pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, hingga memahami dan memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, semakin baik manajemen konflik di lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja guru yang dihasilkan. Mengelola konflik dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan leadership dan manajerial yang baik, yang mampu mengelola konflik menjadi sumber peningkatan kinerja (Juniarti dan Hidayat, 2023).

Lingkungan Sekolah Dasar di Gugus Mawar Metro Pusat, sering kali muncul tantangan dalam manajemen

konflik antara guru, baik yang bersifat interpersonal maupun yang berkaitan dengan pembagian tugas, perbedaan gaya mengajar, serta komunikasi yang kurang efektif. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap suasana kerja, menurunkan motivasi guru, serta berpengaruh pada kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Permasalahan ini diperparah dengan masih kurangnya pemahaman guru mengenai teknik penyelesaian konflik secara profesional. Menghadapi situasi tersebut, kepala sekolah mengambil peran aktif dengan menunjukkan sikap profesional dan menjadi teladan dalam menyelesaikan setiap permasalahan dengan cepat dan tepat.

Rekomendasi yang dapat ditarik dari temuan ini adalah perlunya mengadakan pelatihan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran. Sekolah sebaiknya mengadakan program pelatihan manajemen konflik secara berkala. Pelatihan ini dapat mencakup teknik-teknik penyelesaian konflik, komunikasi efektif, dan keterampilan negosiasi. Mengadakan *workshop*

yang melibatkan stimulasi, penekanan dan resolusi situasi konflik yang mungkin terjadi di lingkungan sekolah. Hal ini dapat membantu guru untuk berlatih dan mengembangkan keterampilan manajemen konflik dalam konteks nyata. Membentuk forum diskusi rutin di antara guru untuk membahas isu-isu yang mungkin menimbulkan konflik. Forum ini dapat menjadi wadah untuk berbagi pengalaman dan solusi. Menerapkan sistem umpan balik yang terbuka dan konstruktif di mana guru dapat saling memberikan masukan tentang cara mengelola konflik dan meningkatkan kolaborasi.

Sekolah juga perlu mengembangkan kebijakan manajemen konflik yang jelas dan tertulis. Kebijakan ini harus mencakup prosedur untuk mengidentifikasi, melaporkan, dan menyelesaikan konflik. Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi demikian, pihak Gugus Mawar Metro Pusat dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi guru dalam mengelola konflik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen konflik terhadap kinerja guru sekolah dasar. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada manajemen konflik terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Manajemen konflik dengan indikator memberikan penghargaan prestasi kerja, menetapkan standar kinerja, mengadakan evaluasi kinerja secara terpadu, memotivasi guru, meningkatkan persaingan dengan cara menawarkan insentif, promosi jabatan ataupun penghargaan lainnya, pemimpin yang demokratis, mengadakan kegiatan bersama, menetapkan peraturan, mutasi jabatan, perluasan sumber daya, musyawarah, akomodasi, tawar menawar, dan kompromi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan indikator menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program

pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, R., & Marwa, M. 2025. Implementasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri 10 Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau. *INSPIRE: Innovation and Sustainability in Pedagogical Research and Education*, 1(1), 65-74. <https://proceeding.unilak.ac.id/index.php/inspire/article/download/13/12>
- Alberth dan Widjaja, O. H. 2021. Pengaruh Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13428>.
- Chandra S. Haratua, Muslim Hanief, Asep Nurdin Toha, Ludi Muhamad Nur Mauludin, & Muhamad Ikhsan. 2024. Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 195–205. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1478>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., dan Abdullah, G. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), ISSN: 1978-1938 (Print) 2580-6491 (Online).
- Hoesny, M., dan Darmayanti, R. 2021. Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru : Sebuah Kajian Pustaka. *Scholaria : Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(2), 123-132. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/download/3595/1776>
- Juniarti, A., & Wahyu Hidayat. 2023. Penerapan Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Man 3 Bogor. *Mikraf: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.70338/mikraf.v4i2.98>
- Legi., dkk. 2023. Manajemen Konflik dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Era Digital. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), Juni 2023. ISSN: 2829-7466 (Print); ISSN: 2829-632X

- (Electronic). Open Access:
<https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/index>.
- Mulyasa. 2017. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Posdakarya.
- Ndruru, Sofumboro. 2023. "Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas". *PARETO : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen..*
<https://mail.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/1052>.
- Nunkoo dan Sungkur. 2021. *Team conflict dynamics and conflict management: derivation of a model for software organisations to enhance team performance and software quality. Contents lists available at Science Direct Global Transitions Proceedings journal homepage:*
<http://www.keaipublishing.com/en/journals/global-transitions-proceedings>
- Nurlaila, E. 2022. *Analisis Pedagogik Guru SD di Lampung. Journal Of Elementary School Education (Jouese)*,2(2), 153-161.
<https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JGP/article/download/1777/1011>
- Oktiara, L., Muin, J. A., & Ifaturohiah, I. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keadilan prosedural terhadap *Citizenship Behavior* Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Lampung Utara. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, No. 1, pp. 88-96).
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Uno, B. H., dan Lamtenggo, N. 2015. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, R. F., dan Suriati, S. 2023. Urgensi Kompotensi Pemimpin dalam Mengelola Konflik Organisasi: Suatu Analisis dari perspektif Komunikasi *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 5(1).
<https://doi.org/10.47435/retorika.v5i1.1733>.