

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dan subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu manajemen konflik dan kinerja guru. Selanjutnya disajikan perhitungan pernyataan analisis, yaitu uji normalitas. Pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

#### **A. Deskripsi Data**

Data yang dideskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan instrumen-instrumen yang dikembangkan.

##### **1. Manajemen Konflik**

Data yang diperoleh mengenai manajemen konflik dengan jumlah responden 28 orang yang disusun berdasarkan skor terendah sampai skor tertinggi. Berdasarkan hasil data angket manajemen konflik, diketahui bahwa skor terendah adalah 97<sup>1</sup> dan skor tertinggi 143<sup>2</sup> dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 126,5<sup>3</sup> median sebesar 125,06<sup>4</sup> dan modus sebesar 117,46<sup>5</sup>.

Tingkat manajemen konflik didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Data lengkap ada dilampiran tabel L.6

<sup>2</sup> Data lengkap ada dilampiran table L.6

<sup>3</sup> Data terlengkap ada diperhitungan statistik lampiran 4, poin A, bagian e.

<sup>4</sup> Data terlengkap ada diperhitungan statistik lampiran 4, poin A, bagian g.

<sup>5</sup> Data terlengkap ada diperhitungan statistik lampiran 4, poin A, bagian f

0% - 20% = Sangat Tidak Baik

21% - 40% = Tidak Baik

41% - 60% = Cukup Baik

61% - 80% = Baik

81% - 90% = Sangat Baik

Tingkat ketercapaian manajemen konflik berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 88,46% termasuk dalam kategori sangat baik.

Deskripsi di atas bila disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

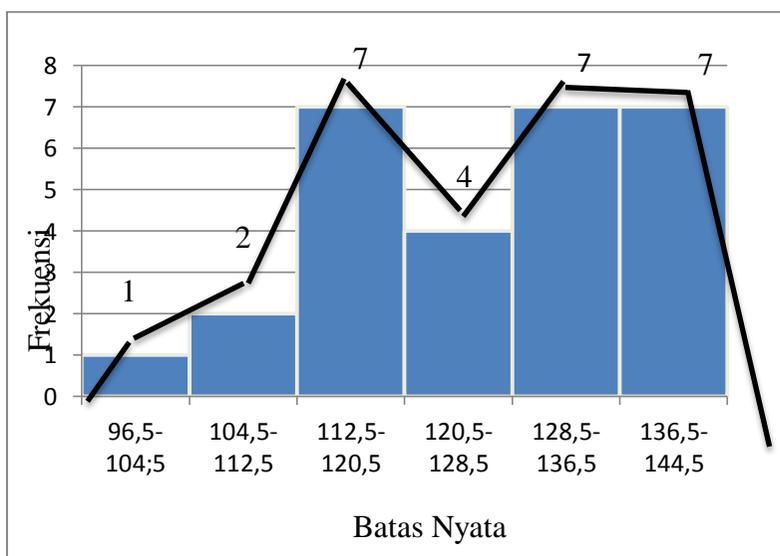
Tabel 4.1  
Tabel Distribusi Frekuensi Manajemen konflik

<b>Interval</b>	<b>Fi</b>	<b>fr (%)</b>
97 – 104	1	4%
105 – 112	2	7%
113 – 120	7	25%
121 – 128	4	14%
129 – 136	7	25%
137 – 144	7	25%
	<b>28</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi frekuensi manajemen konflik dapat dijelaskan bahwa data nilai tertinggi 144 dan nilai terendah 97, menunjukkan batas

bawah nyata dan batas atas nyata adalah frekuensi 96,5 - 144,5. Ada 1 frekuensi pada kelas interval 97 – 104, ada 2 frekuensi pada kelas interval 105 – 112, ada 7 frekuensi pada kelas interval 113 – 120, ada 4 frekuensi pada kelas interval 121 – 128, ada 7 frekuensi pada kelas interval 129 – 136, ada 7 frekuensi pada kelas interval 137 – 144.

Jadi distribusi tertinggi pada tingkat manajemen konflik, berada pada batas bawah nyata 112,5, yaitu 7 responden pada kelas interval 113 – 120, jika dipresentasikan yaitu sekitar 25% dari 28 responden, sedangkan distribusi terendah berada pada batas bawah nyata 96,5 – 103,5, yaitu 1 responden pada kelas interval 97-104 jika dipresentasikan yaitu sekitar 4%.



Grafik 4. 1  
Histogram Frekuensi Manajemen Konflik

Gambar 4.1 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 96,5 – 104,5, frekuensinya berjumlah 1 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 104,5 – 112,5, frekuensinya berjumlah 2 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 112,5 – 120,5, frekuensinya berjumlah 7 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 120,5 – 128,5, frekuensinya berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 128,5 – 136,5, frekuensinya berjumlah 7 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 136,5 – 144,5, frekuensinya berjumlah 7 orang.

## 2. Kinerja Guru

Data yang diperoleh mengenai kinerja guru dengan jumlah responden 28 orang yang disusun berdasarkan skor terendah sampai skor tertinggi. Berdasarkan hasil data angket kinerja guru, diketahui bahwa skor terendah adalah 106<sup>6</sup> dan skor tertinggi 145<sup>7</sup> dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 128,25,<sup>8</sup> median sebesar 128,25<sup>9</sup> dan modus sebesar 129,3.<sup>10</sup>

Tingkat ketercapaian kinerja guru berdasarkan pada perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dapat dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20% = Sangat Tidak Baik

---

<sup>6</sup> Data Lengkap Ada Dilampiran Tabel L.8

<sup>7</sup> Data Lengkap Ada Dilampiran Tabel L.8

<sup>8</sup> Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 4, Poin B, Bagian c.

<sup>9</sup> Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 4, Poin B, Bagian e.

<sup>10</sup> Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 4, Poin B, Bagian d

21% - 40% = Tidak Baik

41% - 60% = Cukup Baik

61% - 80% = Baik

81% - 90% = Sangat Baik

Tingkat ketercapaian kinerja guru berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai **88,44%** termasuk dalam kategori sangat baik.

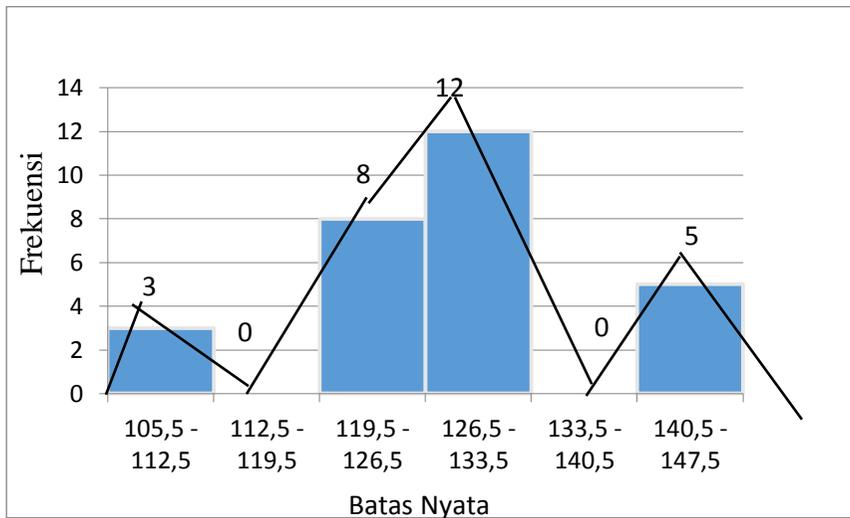
Deskripsi di atas bila disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

<b>Interval</b>	<b>Fi</b>	<b>fr%</b>
106 – 112	3	11%
113 – 119	0	0%
120 – 126	8	29%
127 – 133	12	43%
134 – 140	0	0%
141 – 147	5	18%
	28	100%

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi kinerja guru dapat dijelaskan bahwa data nilai tertinggi 147 dan nilai terendah 106, menunjukkan batas bawah nyata dan batas atas nyata adalah frekuensi 105,5 - 112,5. Ada 3 frekuensi pada kelas interval 106 – 112, ada 0 frekuensi pada kelas interval 113 – 119, ada 8 frekuensi pada kelas interval 120 – 126, ada 12 frekuensi pada kelas interval 127 – 133, ada 0 frekuensi pada kelas interval 134 – 140, ada 5 frekuensi pada kelas interval 141 – 147.

Jadi distribusi tertinggi pada tingkat kinerja guru, berada pada batas bawah nyata 126,5, yaitu 12 responden pada kelas interval 127 – 133, jika dipresentasikan yaitu sekitar 43% dari 28 responden, sedangkan distribusi terendah berada pada batas bawah nyata 112,5 – 119,5, yaitu 0 responden pada kelas interval 113-119 jika dipresentasikan yaitu sekitar 0%.



Grafik 4.2

### Histogram Frekuensi kinerja guru

Gambar 4.2 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 105,5 – 112,5, frekuensinya berjumlah 3 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 112,5 – 119,5, frekuensinya berjumlah 0 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 119,5 – 126,5, frekuensinya berjumlah 8 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 126,5 – 133,5, frekuensinya berjumlah 12 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 133,5 – 140,5, frekuensinya berjumlah 0 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 140,5 – 147,5, frekuensinya berjumlah 5 orang.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis Normalitas Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan

statistik agar hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat berlaku secara umum. Uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas dengan uji (Liliefors). Kriteria pengujian normalitas adalah  $H_0$  ditolak jika  $L_{hitung}$  lebih besar dari  $L_{tabel}$ , atau  $H_0$  diterima jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$ . Dengan diterimanya  $H_0$  berarti data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, jika  $H_0$  ditolak berarti data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

#### a. Variabel Manajemen Konflik (X)

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh  $L_{hitung}$  sebesar 0,060. Jika dikonsultasikan dengan tabel liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan  $N = 28$  diperoleh  $L_{tabel} = 0,173$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima karena  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  ( $0,060 < 0,173$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel manajemen konflik (X) dari populasi berdistribusi normal (lihat tabel L.10). untuk jelasnya lihat tabel dibawah ini.

Tabel 4.3

Uji Normalitas Variabel Manajemen Konflik (X) dari 28 Responden

N	A	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keputusan
28	0,05	0,060	0,173	$H_0$ diterima

## b. Kinerja Guru

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh  $L_{hitung}$  sebesar 0,155. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada tariff signifikansi 0,05 dan  $N = 28$  diperoleh  $L_{tabel} = 0,173$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima karena  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  ( $0,155 < 0,173$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kinerja guru (Y) dari populasi berdistribusi normal (lihat Tabel L. 6). Untuk jelasnya lihat tabel dibawah ini.

Tabel 4.4  
Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y) dari 28 Responden

N	A	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keputusan
28	0,05	0,155	0,173	$H_0$ diterima

## C. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Persamaan, Signifikansi dan Linieritas Regresi

Hipotesis yang diuji ialah terdapat pengaruh positif manajemen konflik terhadap kinerja guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

$$H_1 : r_{xy} > 0$$

Untuk mengetahui pengaruh positif manajemen konflik terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi dari hasil perhitungan diperoleh  $a = 82,71$  dan  $b = 0,36$ . Dengan memasukkan  $a$  dan  $b$  kedalam persamaan regresi  $Y$  atas  $X$ ,  $\hat{Y} = 82,71 + 0,36X$ . untuk menguji kebenaran  $X$  dan  $Y$ , dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4. 5

Anava Untuk Regresi Linearitas Sederhana

$$\hat{Y} = 82,71 + 0,36 X$$

SU.Va	DK	JK	RJK	Fh	FT
Total	28	466717	466717		
Regresi (a)	1	463628,63	463628,63		
Regresi (b/a)	1	477,22	477,22	10,38	4,22
Residu	26	2610,89	100,418		
Tuna Cocok	16	1501,14	93,82		
Kekeliruan	10	1109,75	110,97	0,84	2,82

Keterangan:

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata- rata jumlah kuadrat

DK = Derajat kebebasan

Dari tabel 4.5 hasil pengujian linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,84 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan  $db_1 = 1$  dan  $db_2 = 26$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,82. Jika dibandingkan

keduanya ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $0,84 < 2,82$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 82,71 + 0,36 X$  adalah linear.

Setelah uji linearitas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANOVA) diatas diperoleh  $F_{hitung} = 10,38$  sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan  $db_1 = 1$  dan  $db_2 = 26$ , dan taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} 4,22$ . Jika dibandingkan keduanya ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,38 > 4,22$  (lihat lampiran tabel F), maka  $H_0$  diterima karena teruji kebenarannya dan ini berarti  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

## **2. Pengujian koefisien, signifikansi dan koefisien determinasi korelasi**

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara  $X_1$  dengan Y. dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,396$  dan koefisien determinasi  $r^2 = 15,66\%$  dari uji signifikan korelasi diperoleh  $t_{hitung} = 2,194$ . Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,194 > 1,71$  pada  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan 26.

## **D. Pembahasan**

### **1. Tingkat Manajemen konflik**

Tingkat manajemen konflik berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 126,5 setelah dilihat pada interpretasi dan kategorisasi data, termasuk pada kategorisasi Sangat baik 88,46%. Manajemen konflik merupakan cara yang dapat

digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi konflik antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan jalan keluar atas permasalahan tersebut. Sedangkan menurut Wirawan manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.<sup>11</sup>

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Rizal Lesmana dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SDN Galang Kota Batam)" Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel manajemen konflik, nilai  $t$  hitung lebih besar 3818 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2000. Sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel manajemen konflik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, keputusan ini di dukung  $p$ . *value* yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Setelah mengadakan observasi di SMP Negeri 3 Pakuhaji, menurut peneliti, Konflik yang terjadi antar guru dengan guru ataupun guru dengan kepala sekolah, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi guru untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja guru tersebut menurun. Manajemen konflik sangat penting bagi SMP Negeri 3 Pakuhaji karena manajemen konflik merupakan salah

---

<sup>11</sup> Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi Dan Penelitian*,(Jakarta : Salemba Humanika, 2010 ), 129

satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja guru dapat maksimal.

## 2. Kinerja Guru

Tingkat kinerja guru berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 128,25 setelah dilihat pada interpretasi dan kategorisasi data, termasuk pada kategori sangat baik pada tingkat ketercapaian 88,4%. Menurut Barnawi dan Arifin 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.<sup>12</sup>

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi, dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Barnawi dan arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, ( yogyakarta : ar-ruzz media, 2014 ),14

<sup>13</sup> Ahmad susanto, *manajemen peningkatan kinerja guru*, (jakarta : prenada media,2016 ),

Setelah mengadakan observasi di SMP Negeri 3 Pakuhaji, menurut peneliti kinerja guru sangat berpengaruh dalam kelancaran suatu kegiatan di dalam organisasi pendidikan. Jika terjadi Konflik antar guru dalam sekolah, jika tidak ditangani dengan baik, maka akan mengakibatkan adanya hambatan bagi guru untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja guru tersebut menurun.

### **3. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru**

Adapun skor nilai variabel X dan Y dapat dilihat melalui lampiran. Tabulasi angket dari kedua komponen tersebut yang diperoleh dari 28 responden akan digabungkan menjadi satu sehingga dapat terlihat dengan jelas perbedaan skor nilai dari komponen yang ada pada setiap itemnya.

Dalam melakukan uji korelasi peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* seperti yang sudah dijelaskan pada bab terdahulu tujuan penggunaan rumus ini untuk mengetahui seberapa tingkat besar atau kekuatan korelasi antara variabel X dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien korelasi sebesar 0,396. Dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa nilai koefisien korelasi yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru adalah 0,396. Untuk mengetahui koefisien ini signifikansi, maka perlu dikonsultasikan pada  $r_{tabel}$  dengan  $(n-28)$  sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  0,388 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka terdapat korelasi yang signifikan. Sehingga dari

---

perhitungan dinyatakan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$   $0,396 > 0,388$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji.

Hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh antara manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji. Data yang dikorelasikan adalah data variabel manajemen konflik (X) dan kinerja guru (Y), kemudian data kedua variabel tersebut dikorelasikan dengan rumus  $r_{xy}$ . Hasil perhitungan penelitian diperoleh korelasi antara pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Pakuhaji 0,396. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima maka perlu dikonsultasikan pada  $r_{tabel}$  dengan ( $n=28$ ), sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  0,374 taraf kesalahan 0,05 dan 0,478 taraf kesalahan 0,01 dengan ketentuan bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen konflik terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,396 dan  $r_{hitung} = 2,194$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,71.

Koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,396 memberikan informasi, bahwa secara sederhana 15,6% variasi yang terjadi pada kinerja guru ditentukan oleh kinerja guru. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 123,19 + 0,36 X$

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi manajemen konflik maka makin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya makin rendah manajemen konflik maka makin rendah pula kinerja guru.

Hasil penelitian tentang pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru juga didapati dalam penelitian regresi korelasi, yang menunjukkan terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru, dengan korelasi sebesar 0,396, dan pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru sebesar 15,6%.