

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KOTA LUBUK LINGGAU

Rahmat Sudrajad¹, Rudi Erwadi², Ahmad Gwady Prananos³

Universitas PGRI Silampari^{1,2,3}

perencanaa23@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kota Lubuk Linggau. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 1.623 guru Aparatur Sipil Negara pada sekolah dasar negeri di Kota Lubuk Linggau. Sampel penelitian berjumlah 321 guru yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 45,5%. Budaya sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 53,7%. Secara simultan, manajemen konflik dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan manajemen konflik. Dengan demikian, pengelolaan konflik secara konstruktif dan penguatan budaya sekolah yang positif perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Kinerja Guru, Manajemen Konflik

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effects of conflict management and school culture on the performance of public elementary school teachers in Lubuk Linggau City. The study employed a quantitative approach with an associative design. The research population consisted of 1,623 civil servant teachers at public elementary schools in Lubuk Linggau City. The research sample consisted of 321 teachers selected using a simple random sampling technique. The data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability, then analyzed using simple and multiple linear regression with SPSS version 27.0. The results showed that conflict management had a positive and significant effect on teacher performance with a contribution of 45.5%. School culture also had a positive and

significant effect on teacher performance with a contribution of 53.7%. Simultaneously, conflict management and school culture had positive and significant effects on teacher performance, with a coefficient of determination of 58.0% and a significance value of 0.000. These findings indicate that school culture contributes more strongly to teacher performance than conflict management. Therefore, constructive conflict management and the strengthening of a positive school culture need to receive attention in improving the performance and professionalism of elementary school teachers.

Keywords: *Conflict Management, School Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen konflik dan budaya sekolah merupakan dua faktor organisasi yang berperan penting dalam membentuk kinerja guru. Kinerja guru yang optimal tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas profesional, tetapi juga menunjukkan efektivitas pengelolaan internal sekolah. Kemampuan sekolah mengelola perbedaan pendapat dan ketegangan antarwarga sekolah secara konstruktif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas guru. Sementara itu, budaya sekolah yang kuat dan positif dapat membentuk nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku kolektif yang mendorong guru bekerja secara profesional dan kolaboratif.

Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuk Linggau Tahun 2023 menunjukkan bahwa 94,7% guru sekolah dasar memperoleh kategori kinerja baik, tetapi hanya 2,6% yang mencapai kategori sangat baik. Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, khususnya melalui penguatan faktor organisasi seperti manajemen konflik dan budaya sekolah.

Manajemen konflik merupakan proses mengidentifikasi, mengendalikan, dan menyelesaikan perbedaan yang muncul dalam organisasi. Konflik tidak selalu memberikan dampak negatif apabila dikelola secara konstruktif. Komunikasi terbuka, pemecahan masalah, kompromi, dukungan kepemimpinan, kohesivitas tim, dan pencegahan konflik dapat membantu organisasi memanfaatkan perbedaan sebagai sumber perbaikan dan pembelajaran.

Manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja melalui komunikasi yang konstruktif dan pengambilan keputusan yang partisipatif (Eriyanti et al., 2021; Masjudin et al., 2024). Pendekatan kolaboratif dan kepemimpinan demokratis juga dapat mencegah konflik berkembang menjadi konflik destruktif yang mengganggu pencapaian tujuan organisasi (Nasution, 2010; Suncaka, 2023).

Dalam penelitian ini, manajemen konflik diukur melalui tujuh indikator, yaitu kejelasan peran, komunikasi terbuka, penyelesaian masalah, kompromi, dukungan kepemimpinan, kohesivitas tim, dan strategi pencegahan konflik (Rahim, 2011; Robbins & Judge, 2019; Thomas, 1992). Ketujuh indikator tersebut

mencerminkan kemampuan sekolah dalam mengelola perbedaan dan menjaga hubungan kerja yang produktif.

Manajemen konflik berbasis budaya lokal dan partisipasi warga sekolah memiliki potensi dalam membangun kohesi dan solidaritas organisasi (Panggabean, 2015). Namun, sebagian besar penelitian mengenai manajemen konflik dilakukan pada jenjang pendidikan menengah atau belum secara spesifik membahas sekolah dasar. Kajian terdahulu juga lebih banyak menyoroti sistem dan struktur pendukung tanpa secara langsung mengaitkan efektivitas manajemen konflik dengan kinerja guru dalam konteks lokal Kota Lubuk Linggau (Nasrudin et al., 2021).

Selain manajemen konflik, budaya sekolah menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan tradisi yang berkembang serta menjadi pedoman perilaku warga sekolah. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan rasa memiliki, dan memperkuat komitmen guru terhadap tujuan sekolah.

Budaya sekolah yang positif dan kolaboratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru (Huda et al., 2021; Neprializa, 2015). Budaya sekolah juga berperan dalam membentuk kenyamanan kerja, motivasi, disiplin, dan komitmen guru (Setiyati, 2014; Utami & Negara, 2021). Bahkan, budaya sekolah memiliki hubungan positif dengan komitmen guru pada sekolah yang berada di wilayah dengan karakteristik geografis dan sosial yang beragam (Billy & Taat, 2020).

Budaya sekolah dalam penelitian ini mencakup lima indikator, yaitu nilai dan norma, lingkungan kerja, kebiasaan dan tradisi sekolah, hubungan sosial, serta harapan terhadap perilaku dan pencapaian warga sekolah (Peterson & Deal, 2002; Schein, 2010). Budaya yang kuat diyakini mampu membentuk perilaku kolektif yang mendukung kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Data absensi daring Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui aplikasi Siap Juara Tahun 2025 menunjukkan bahwa keterlambatan guru masih ditemukan di Kota Lubuk Linggau. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu indikator bahwa nilai kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja belum sepenuhnya terinternalisasi. Temuan tersebut memperkuat pentingnya pengembangan budaya sekolah yang mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme guru.

Kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kinerja guru tercermin dalam kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan penilaian, berkomunikasi dengan warga sekolah, serta melaksanakan tugas profesional secara bertanggung jawab.

Berbagai penelitian telah membahas pengaruh manajemen konflik dan budaya sekolah terhadap organisasi pendidikan. Namun, kajian yang secara simultan menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru

sekolah dasar di Kota Lubuk Linggau masih terbatas. Penelitian terdahulu juga lebih banyak dilakukan pada jenjang pendidikan menengah atau pada konteks wilayah yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis simultan pengaruh manajemen konflik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru aparatur sipil negara pada sekolah dasar negeri di Kota Lubuk Linggau. Penelitian ini juga membandingkan besarnya kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kota Lubuk Linggau, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap kajian manajemen pendidikan serta menjadi dasar praktis dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja guru melalui pengelolaan konflik dan penguatan budaya sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Desain asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas, yaitu manajemen konflik dan budaya sekolah, terhadap variabel terikat berupa kinerja guru. Pendekatan kuantitatif memungkinkan hubungan antarvariabel dianalisis secara objektif melalui pengumpulan data numerik dan pengujian statistik.

Penelitian dilaksanakan pada sekolah dasar negeri di Kota Lubuk Linggau selama Januari hingga April 2025. Subjek penelitian adalah guru sekolah dasar negeri yang berstatus Aparatur Sipil Negara, baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Populasi penelitian terdiri atas 1.623 guru Aparatur Sipil Negara pada sekolah dasar negeri yang tersebar di delapan kecamatan di Kota Lubuk Linggau. Sampel penelitian berjumlah 321 guru yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Teknik tersebut memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dan mencakup sekitar 19,8% dari jumlah populasi.

Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Angket disusun berdasarkan indikator manajemen konflik, budaya sekolah, dan kinerja guru yang telah dirumuskan melalui kajian teoretis.

Variabel manajemen konflik diukur melalui kejelasan peran, komunikasi terbuka, penyelesaian masalah, kompromi, dukungan kepemimpinan, kohesivitas tim, dan strategi pencegahan konflik. Variabel budaya sekolah diukur melalui nilai dan norma, lingkungan kerja, kebiasaan dan tradisi, hubungan sosial, serta harapan terhadap perilaku dan pencapaian. Variabel kinerja guru diukur melalui kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi antara skor

setiap butir dan skor total. Uji reliabilitas dilakukan melalui analisis konsistensi internal. Instrumen yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas digunakan dalam pengumpulan data utama.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27.0. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan rata-rata, median, standar deviasi, skor minimum, skor maksimum, kemencengan distribusi, kurtosis, dan persentil setiap variabel.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data diuji melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji multikolinearitas dilakukan berdasarkan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan melalui pemeriksaan grafik scatterplot.

Pengaruh parsial manajemen konflik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan uji t. Pengaruh simultan kedua variabel bebas terhadap kinerja guru dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan uji F. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara statistik (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2021).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Kinerja Guru

Hasil analisis data menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja guru mencapai angka 85,50, yang mengindikasikan bahwa secara umum guru-guru di sekolah dasar memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru menunjukkan performa kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Sementara itu, nilai median yang tercatat sebesar 84,00 turut mendukung temuan tersebut karena posisinya yang berdekatan dengan

rata-rata. Kedekatan antara nilai rata-rata dan median ini mencerminkan distribusi data yang relatif merata tanpa adanya penyimpangan ekstrem ke arah nilai tinggi maupun rendah, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa mayoritas guru memiliki kinerja yang berada dalam kategori atas.

Selain itu, tingkat variasi dari nilai-nilai kinerja yang dikumpulkan dari responden dapat dilihat melalui nilai standar deviasi yang sebesar 9,078. Angka ini mengindikasikan adanya penyebaran data yang moderat atau sedang di sekitar nilai rata-rata. Artinya, meskipun sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang tinggi, terdapat pula sejumlah guru yang memiliki skor kinerja sedikit lebih rendah atau lebih tinggi dari rata-rata, namun variasinya tidak terlalu besar. Dengan demikian, hasil ini memberikan gambaran bahwa secara keseluruhan kualitas kinerja guru di sekolah dasar cukup seragam dan cenderung tinggi, dengan hanya sedikit perbedaan antar individu. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan

pengembangan profesional guru, serta sebagai indikator positif bagi mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar

Hasil analisis deskriptif kinerja guru disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai
Rata-rata	85,50
Median	84,00
Standar deviasi	9,078
Minimum	39
Maksimum	100
Skewness	-0,798
Kurtosis	2,031
Persentil 25	80
Persentil 75	93

Lebih lanjut, skor minimum yang dicatat adalah 39 dan skor maksimum mencapai angka sempurna, yaitu 100. Hal ini menunjukkan adanya rentang yang luas dalam tingkat persepsi kinerja guru, meskipun mayoritas data cenderung berada pada kategori tinggi. Nilai skewness sebesar -0,798 menunjukkan bahwa distribusi data agak condong ke kanan (negatif), yang mengisyaratkan bahwa sebagian besar guru memiliki skor kinerja yang relatif tinggi. Nilai kurtosis sebesar 2,031 menunjukkan bahwa data memiliki puncak distribusi yang lebih tinggi daripada distribusi normal, yang dapat diartikan sebagai adanya konsentrasi data di sekitar nilai rata-rata. Sementara itu, hasil analisis persentil menunjukkan bahwa 25% responden memiliki skor kinerja di bawah 80, sedangkan 75% responden memiliki skor di bawah 93. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memperoleh skor yang tinggi dalam pengukuran kinerja.

Analisis Deskriptif Manajemen Konflik

Variabel manajemen konflik memperoleh nilai rata-rata sebesar 86,13 dan median sebesar 88,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru memberikan penilaian positif terhadap praktik manajemen konflik di sekolah.

Hasil analisis deskriptif manajemen konflik disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Manajemen Konflik

Statistik	Nilai
Rata-rata	86,13
Median	88,00
Standar deviasi	11,389
Minimum	33
Maksimum	100
Skewness	-0,778
Kurtosis	0,745
Persentil 25	79,50
Persentil 75	96,00

Berdasarkan Tabel 2, standar deviasi sebesar 11,389 menunjukkan variasi data pada tingkat moderat. Nilai skewness sebesar -0,778 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan skor tinggi terhadap manajemen konflik. Skor minimum tercatat sebesar 33, sedangkan skor maksimum mencapai 100.

Analisis Deskriptif Budaya Sekolah

Variabel budaya sekolah memperoleh nilai rata-rata sebesar 87,56 dan median sebesar 88,00. Kedekatan kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap budaya sekolah relatif konsisten.

Hasil analisis deskriptif budaya sekolah disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Budaya Sekolah

Statistik	Nilai
Rata-rata	87,56
Median	88,00
Standar deviasi	9,333
Minimum	41
Maksimum	100
Skewness	-0,745
Kurtosis	1,220
Persentil 25	80
Persentil 75	96

Berdasarkan Tabel 3, nilai skewness sebesar -0,745 menunjukkan bahwa distribusi skor budaya sekolah terkonsentrasi pada nilai tinggi. Nilai kurtosis sebesar 1,220 menunjukkan distribusi yang lebih mengerucut dibandingkan distribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan penilaian positif terhadap budaya sekolah.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual tidak terstandarisasi. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Komponen	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,151
Interval kepercayaan 99%	0,142–0,160

Berdasarkan Tabel 4, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, residual model regresi berdistribusi normal dan model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan berdasarkan nilai tolerance dan Variance

Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5 berikut.

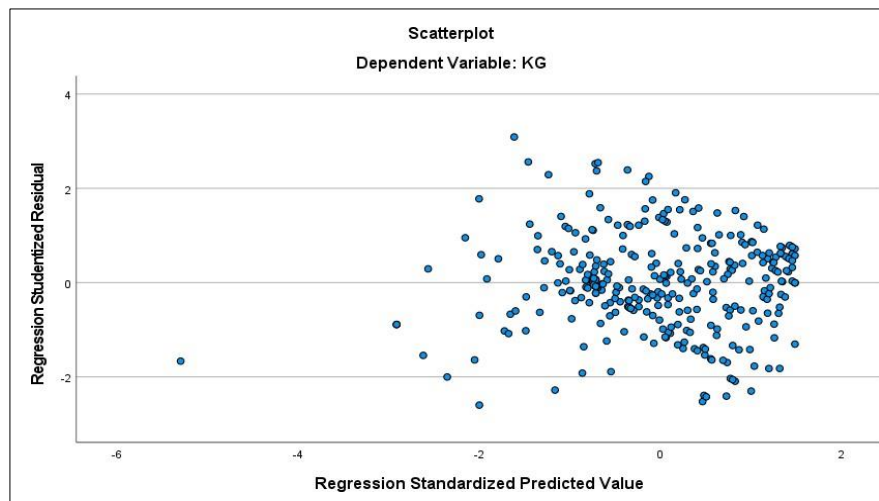
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Manajemen Konflik	0,477	2,096	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Sekolah	0,477	2,096	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5, kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar daripada 0,10 dan VIF lebih kecil daripada 10. Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas antara manajemen konflik dan budaya sekolah.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola titik pada grafik scatterplot antara regression standardized predicted value dan regression studentized residual. Visualisasi hasil pengujian disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru

Komponen	Nilai
Konstanta	39,246
Koefisien regresi	0,536
t hitung	16,286

Signifikansi	0,000
Koefisien beta standar	0,674
Koefisien determinasi	0,455

Berdasarkan Tabel 6, koefisien regresi sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor manajemen konflik diprediksi diikuti peningkatan sebesar 0,536 unit skor kinerja guru. Nilai t hitung sebesar 16,286 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi sebesar 0,455 menunjukkan bahwa manajemen konflik mampu menjelaskan 45,5% variasi kinerja guru.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Komponen	Nilai
Koefisien regresi	0,711
t hitung	19,220
Signifikansi	0,000
Koefisien beta standar	0,733
Koefisien determinasi	0,537

Berdasarkan Tabel 7, koefisien regresi sebesar 0,711 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya sekolah diprediksi diikuti peningkatan sebesar 0,711 unit skor kinerja guru. Nilai t hitung sebesar 19,220 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi sebesar 0,537 menunjukkan bahwa budaya sekolah mampu menjelaskan 53,7% variasi kinerja guru.

Pengaruh Manajemen Konflik dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 21,048 + 0,240X_1 + 0,499X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa manajemen konflik dan budaya sekolah memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja guru. Nilai konstanta sebesar 21,048 menunjukkan bahwa apabila skor manajemen konflik dan budaya sekolah bernilai nol, skor kinerja guru diprediksi sebesar 21,048.

Koefisien regresi manajemen konflik sebesar 0,240 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor manajemen konflik diprediksi meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,240 unit, dengan asumsi budaya sekolah tetap. Sementara itu, koefisien regresi budaya sekolah sebesar 0,499 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya sekolah diprediksi meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,499 unit, dengan asumsi manajemen konflik tetap.

Koefisien budaya sekolah lebih besar daripada koefisien manajemen

konflik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini, budaya sekolah memiliki perubahan prediktif yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan manajemen konflik. Namun, perbandingan kekuatan pengaruh secara langsung sebaiknya tetap mengacu pada koefisien beta terstandarisasi apabila skala pengukuran kedua variabel berbeda.

Hasil uji simultan pengaruh manajemen konflik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan Manajemen Konflik dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Komponen	Nilai
Konstanta	21,048
Koefisien manajemen konflik	0,240
Koefisien budaya sekolah	0,499
F hitung	219,663
Signifikansi	0,000
R ²	0,580

Berdasarkan Tabel 8, nilai F hitung sebesar 219,663 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa manajemen konflik dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R² sebesar 0,580 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 58% variasi kinerja guru. Adapun 42% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 6, manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Lubuk Linggau. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan konflik yang diterapkan di sekolah, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen konflik Thomas dan Kilmann (1974), yang menjelaskan bahwa strategi penyelesaian konflik melalui kolaborasi dan kompromi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Kemampuan kepala sekolah dan guru dalam menangani konflik secara konstruktif dapat mendukung proses pembelajaran, kedisiplinan, dan kolaborasi di lingkungan sekolah.

Kemampuan merespons konflik secara dewasa memerlukan komunikasi asertif, penghargaan terhadap perbedaan pandangan, dan kemampuan membangun dialog yang sehat antarwarga sekolah (Nugroho, 2019). Guru yang merasa konflik diselesaikan secara adil dan terbuka akan memperoleh kenyamanan kerja yang lebih baik, sehingga dapat melaksanakan tugas profesional secara lebih optimal.

Manajemen konflik tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah, tetapi juga menjadi kompetensi yang perlu dimiliki guru. Kemampuan mengelola

konflik dengan rekan sejawat, peserta didik, dan orang tua memungkinkan guru menjaga stabilitas emosional dan tetap berfokus pada tugas profesional. Pendekatan rasional dan spiritual dalam mengelola konflik dapat menumbuhkan keikhlasan dan meningkatkan produktivitas kerja (Supendi, 2022).

Strategi kompromi dan kolaborasi juga berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja serta keharmonisan lingkungan organisasi (Santosa et al., 2023). Efektivitas pengelolaan konflik yang disertai kemampuan mengendalikan stres dan efikasi diri dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru (Gintulangi & Arsana, 2021).

Temuan tersebut diperkuat oleh Susanto dan Dwianansya (2024), yang menjelaskan bahwa penyelesaian konflik secara efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat kekompakan tim. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi, mengganggu kerja sama, dan menimbulkan kelelahan emosional (Muslim, 2020).

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 7, budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Lubuk Linggau. Besarnya kontribusi budaya sekolah lebih tinggi dibandingkan manajemen konflik. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya sekolah menjadi faktor organisasi yang kuat dalam membentuk perilaku dan kinerja guru.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Deal dan Peterson (2009), yang menyatakan bahwa budaya sekolah mencerminkan sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik kolektif yang membentuk perilaku warga sekolah. Budaya yang menekankan kerja sama, tanggung jawab, disiplin, dan inovasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung profesionalisme guru.

Budaya sekolah juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik dan profesionalisme guru (Zulkarnaen et al., 2020). Budaya yang dibangun secara konsisten dapat meningkatkan kedisiplinan, loyalitas, dan kualitas kinerja guru (Dahlan et al., 2020). Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah bukan hanya simbol kelembagaan, tetapi menjadi faktor nyata yang mengarahkan perilaku kerja guru.

Utami dan Negara (2021) menjelaskan bahwa budaya sekolah dapat memengaruhi kinerja guru secara langsung maupun melalui penguatan nilai kerja. Sergiovanni (2007) juga menekankan bahwa budaya berbasis nilai moral dan kolaboratif mendorong guru bekerja dengan komitmen yang lebih kuat.

Dalam konteks lokal, sinergi budaya sekolah dan kepemimpinan menjadi penggerak penting dalam menciptakan kinerja guru yang unggul dan berkelanjutan (Darmawan, 2019; Prayoga & Yuniati, 2019). Ketika nilai dan norma diterapkan secara konsisten, akan tercipta suasana kerja yang harmonis, meningkatkan rasa memiliki, dan mendorong guru melaksanakan tugas secara optimal.

Pengaruh Manajemen Konflik dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 8, manajemen konflik dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Lubuk Linggau. Kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 58% variasi kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan konflik dan budaya kerja yang berkembang di sekolah.

Pengelolaan konflik yang efektif dan budaya sekolah yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Guru yang mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif akan lebih fokus bekerja. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas.

Budaya sekolah yang positif menanamkan nilai disiplin, tanggung jawab, kolaborasi, dan profesionalisme yang memperkuat komitmen guru terhadap pekerjaannya (Fatihaturahmi et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen konflik dan budaya sekolah saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru.

Budaya organisasi dan manajemen konflik memiliki peran dalam membentuk sikap kerja serta komitmen profesional guru (Setyaningrum, 2022). Penyelesaian konflik melalui pendekatan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif (Thomas & Kilmann, 1974). Sementara itu, budaya sekolah sebagai kumpulan nilai dan asumsi dasar dapat membentuk perilaku kerja anggota organisasi (Schein, 2010).

Manajemen konflik yang diterapkan secara bijaksana berfungsi menjaga keseimbangan dan kenyamanan kerja guru serta tenaga kependidikan (Prasetyo, 2016). Budaya sekolah yang kondusif dapat memperkuat komunikasi dan meningkatkan motivasi kerja guru (Nasution, 2021). Pengelolaan konflik yang tepat juga memperjelas peran dan tanggung jawab guru serta meningkatkan efektivitas kerja (Hidayatullah & Prasetyo, 2024).

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru memerlukan kebijakan sekolah yang mengintegrasikan pengelolaan konflik dan penguatan budaya sekolah. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi terbuka, menyediakan ruang penyelesaian masalah, mengembangkan tradisi positif, serta memastikan nilai dan norma sekolah diterapkan secara konsisten.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Lubuk Linggau dengan kontribusi sebesar 45,5%. Budaya sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 53,7%. Kontribusi budaya sekolah terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan kontribusi manajemen konflik.

Secara simultan, manajemen konflik dan budaya sekolah berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 58% variasi kinerja guru, sedangkan 42% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan konflik secara konstruktif dan penguatan budaya sekolah yang positif perlu menjadi prioritas dalam peningkatan kinerja guru. Komunikasi terbuka, kolaborasi, penyelesaian masalah, penguatan nilai dan norma, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Kepala sekolah disarankan untuk mengembangkan manajemen konflik yang kolaboratif dan membangun budaya sekolah yang positif. Pengelolaan konflik perlu dilakukan melalui komunikasi terbuka, musyawarah, kompromi, dan penyelesaian masalah yang melibatkan pihak-pihak terkait.

Guru diharapkan mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif serta berperan aktif dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Dinas Pendidikan Kota Lubuk Linggau perlu memberikan pelatihan dan pembinaan mengenai manajemen konflik, komunikasi organisasi, kepemimpinan kolaboratif, dan penguatan budaya sekolah.

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah atau jenjang pendidikan serta menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi guru, kepuasan kerja, atau iklim organisasi, untuk memperkaya analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kota Lubuk Linggau atas izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh guru ASN Sekolah Dasar Negeri di Kota Lubuk Linggau yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan kontribusi dalam pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Billy, T., & Taat, M. S. (2020). The relationship between school culture and teachers' commitment in the interior primary schools of Sabah, Malaysia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(2), 622–627. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080235>
- BKPSDM Kota Lubuk Linggau. (2024). *Laporan kehadiran ASN melalui aplikasi Si Mutiara*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuk Linggau.
- Dahlan, M., Latif, M., & Hidayat, A. (2020). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 45–55.

- Darmawan, D. (2019). Budaya sekolah sebagai fondasi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 120–130.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Dinas Pendidikan Kota Lubuk Linggau. (2023). *Laporan sasaran kinerja pegawai (SKP) guru sekolah dasar tahun 2023*. Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Eriyanti, A., Nurkolis, & Wahyuni, S. (2021). Manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Humaniora*, 9(3), 455–464.
- Fatihaturahmi, F., Giatman, M., & Ernawati, E. (2023). The role of school culture and conflict management in improving teacher performance. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 7(2), 101–112.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gintulangi, L., & Arsana, I. M. (2021). Manajemen konflik dan dampaknya terhadap stres kerja serta efikasi diri guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(1), 33–42.
- Hidayatullah, A., & Prasetyo, T. (2024). Manajemen konflik sebagai strategi peningkatan efektivitas kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 77–85.
- Huda, M., Kurniawan, F., & Fadillah, E. (2021). Budaya sekolah dan peranannya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(2), 123–134.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*.
- Masjudin, M., Khotimah, H., & Indrawati, E. (2024). Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Nusantara*, 4(1), 14–23.
- Muslim, A. (2020). Konflik interpersonal dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(3), 210–220.
- Nasrudin, D., Azizah, N., & Lestari, T. (2021). Sistem manajemen konflik di sekolah: Studi kasus di sekolah menengah pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 80–89.
- Nasution, A. H. (2021). Peran budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(2), 94–104.
- Nasution, S. (2010). *Berbagai pendekatan dalam proses belajar mengajar*. Bumi Aksara.
- Neprializa, R. (2015). Budaya sekolah sebagai penentu iklim pembelajaran yang kondusif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 8(1), 12–20.
- Nugroho, Y. (2019). Komunikasi efektif dalam penyelesaian konflik sekolah.

- Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 3(1), 56–65.
- Panggabean, F. (2015). Manajemen konflik berbasis budaya lokal di lingkungan sekolah. *Jurnal Pendidikan Multikultural*, 5(2), 45–56.
- Prasetyo, H. (2016). Pengelolaan konflik di lingkungan sekolah: Tantangan dan strategi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 101–110.
- Prayoga, R., & Yuniati, D. (2019). Peran budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1), 39–47.
- Rahim, M. A. (2011). *Managing conflict in organizations* (4th ed.). Transaction Publishers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santosa, H., Rachmadi, T., & Nuraini, L. (2023). Kolaborasi dan kompromi dalam menyelesaikan konflik di sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 85–93.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (2007). *Rethinking leadership: A collection of articles* (2nd ed.). Corwin Press.
- Setiyati, E. (2014). Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(2), 145–160.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kenyamanan kerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20(3), 151–157.
- Setyaningrum, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan manajemen konflik terhadap komitmen dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 67–78.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suncaka, I. (2023). Kolaborasi dalam penyelesaian konflik di sekolah dasar. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Dasar*, 3(1), 17–25.
- Supendi, E. (2022). Pendekatan spiritual dalam manajemen konflik pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 89–100.
- Thomas, K. W. (1992). Conflict and negotiation processes in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 651–717). Consulting Psychologists Press.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas–Kilmann conflict mode instrument*. Xicom.
- Utami, I. A., & Negara, I. K. (2021). Budaya sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(1), 28–36.
- Utami, S., & Negara, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan dedikasi guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(1), 21–30.
- Zulkarnaen, Z., Ramli, M., & Suharto, R. (2020). Budaya sekolah sebagai faktor penentu profesionalisme guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), 134–142.