

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Lembaga pendidikan merupakan suatu sistem sosial yang di dalamnya terdapat interaksi antara berbagai unsur, seperti pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan pihak manajemen sekolah. Interaksi yang kompleks tersebut seringkali memunculkan perbedaan pendapat, kepentingan, maupun nilai yang dapat menimbulkan konflik. Konflik dalam organisasi pendidikan merupakan fenomena yang wajar dan tidak selalu berdampak negatif apabila dikelola secara tepat melalui penerapan manajemen konflik yang efektif. Dengan itu, Konflik merupakan proses yang wajar terjadi dalam suatu kelompok atau masyarakat (Rusdiana, 2015). Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah Ayat 213:

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنْذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ  
الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ

Artinya: “Manusia awalnya adalah satu umat. Allah kemudian mengutus para nabi untuk menyampaikan kabar gembira dan peringatan. Ia menurunkan Kitab Suci berisi kebenaran untuk menyelesaikan perselisihan”.

Imam As-Suyuthi dalam Tafsirul Jalalain menjelaskan secara ringkas maksud ayat ini bahwa dahulunya umat manusia merupakan umat yang satu kesatuan dalam keimanan. Dengan seiring berjalannya waktu, manusia berselisih, sehingga sebagian dari mereka tetap beriman dan sebagian yang lain menjadi kafir. Kemudian Allah mengutus para nabi setelahnya sebagai pembawa kabar gembira dan peringatan serta menurunkan bersama mereka kitab-kitab sebagai pemutus hukum dan penjelas di antara manusia yang berselisih. Namun, meski setelah datangnya utusan yang membawa kebenaran, sebagian dari mereka ada yang tetap dalam kekufuran karena sifat dengki yang mereka miliki. Maka kemudian Allah menegaskan bahwa, Ia memberi petunjuk kepada orang-orang yang beriman terhadap yang diperselisihkan itu dan menegaskan bahwa Ia memberi petunjuk

kepada siapa saja yang dikehendaki-Nya. (As-Suyuthi, Tafsirul Jalalain pada Hasyiah As-Sawi, [Beirut, Darul Kutub Al-Ilmiyah, 2013 M], juz I, hal 129).

Ayat di atas menjelaskan bahwa pada mulanya manusia adalah satu kesatuan, namun karena perbedaan pandangan dan kepentingan, timbullah perselisihan atau konflik di antara mereka. Untuk menyelesaikan konflik tersebut, Allah mengutus para nabi dan menurunkan wahyu sebagai pedoman dalam mencari keadilan dan kebenaran. Dengan demikian, perbedaan dan konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari, tetapi sesuatu yang harus dikelola dengan bijaksana agar tidak menimbulkan perpecahan. Dalam konteks kehidupan sosial maupun lembaga pendidikan, konflik perlu dikelola menggunakan prinsip-prinsip manajerial, sehingga setiap perbedaan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan bersama.

Konflik yang muncul di lingkungan sekolah bisa disebabkan oleh banyak faktor, seperti pembagian tugas yang tidak seimbang, komunikasi yang kurang efektif, perbedaan persepsi terhadap kebijakan sekolah, hingga masalah pribadi yang terbawa ke dunia kerja. Jika konflik ini tidak dikelola dengan baik, maka suasana kerja menjadi tidak nyaman, hubungan antarpegawai menjadi renggang, dan semangat kerja bisa menurun. Sebaliknya, jika konflik dikelola secara tepat melalui penerapan manajemen konflik yang efektif, maka konflik justru dapat menjadi peluang untuk memperbaiki sistem kerja, memperkuat komunikasi, serta meningkatkan kerja sama antaranggota lembaga. Sebagaimana di jelaskan oleh (Rostini et al., 2023), Manajemen konflik yang efektif memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan sekolah yang mandiri dan berkualitas, karena melalui pengelolaan yang tepat, berbagai bentuk konflik dapat dikendalikan dengan baik. Juga di jelaskan oleh (Anuari Rizqi et al., 2017), “Konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi”.

Manajemen konflik merupakan rumusan penting dalam organisasi Pendidikan, karena keberhasilan dalam mengelola konflik di lingkungan lembaga pendidikan akan berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Keberadaan motivasi ini sangat penting bagi organisasi, karena tingkat motivasi yang dimiliki

pegawai akan sangat menentukan kualitas serta pencapaian kinerja mereka. (Suswati, E, 2022). dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena pengelolaan konflik yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Motivasi kerja yang tinggi selanjutnya akan mendorong peningkatan kinerja serta kualitas hasil kerja, sehingga keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola konflik sekaligus menjaga motivasi kerja seluruh anggotanya.

UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (1) dan (2), tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan, seperti sebagai fasilitator pembelajaran, sebagai pengembangan sumber daya manusia, dan lain-lain. Dengan memahami tupoksi dari pendidik dan tenaga kependidikan, diharapkan lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan memberikan kontribusi positif pada perkembangan peserta didik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananda Rizkia pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Manajemen Konflik Dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Darul Ulum 1 Unggulan BPP Teknologi”, diperoleh: (1) penerapan manajemen konflik berjalan baik, dengan hasil sebesar 83.88%, (2) motivasi kerja guru terlaksana dengan baik, dengan hasil sebesar 76.84%, (3) terdapat hubungan yang positif dan cukup berpengaruh antara manajemen konflik dengan motivasi kerja guru, hasil analisis diperoleh 0,506 lebih besar daripada rtabel, dengan taraf kesalahan 5% dengan nilai 0,138 (Rizkia, Ma'arif, & Sholihah, 2017).

Sejalan dengan hasil penelitian di atas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Agmila dkk pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Motivasi dan Kinerja Pendidik di MIN Jati Pandasari dan SDI Al Gontory Tulungagung” diperoleh: (1). Ada pengaruh yang signifikan, manajemen konflik terhadap motivasi pendidik MIN Jati Pandasari berdasarkan nilai signifikan  $0,042 < 0,05$ , dan pada SDI Al-Gontory berdasarkan nilai signifikan  $0,023 > 0,05$ , (2). Ada pengaruh yang signifikan, manajemen konflik terhadap kinerja pendidik MIN Jati Pandasari berdasarkan nilai signifikan  $0,035 < 0,05$  dan pada SDI Al-Gontory berdasarkan nilai signifikan  $0,031 < 0,05$ , (3). Ada pengaruh yang signifikan, manajemen konflik terhadap motivasi dan kinerja pendidik MIN Jati Pandasari berdasarkan nilai taraf signifikan  $0,197 > 0,05$  dan pada SDI Al-Gontory berdasarkan taraf signifikan  $0,812 > 0,05$  (Agmila, Setyowati, & Sokip, 2017)

Hasil observasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung, ditemukan bahwa lingkungan kerja di madrasah ini melibatkan berbagai komponen pendidik dan tenaga kependidikan dengan latar belakang, karakter, serta peran yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut terkadang memunculkan potensi konflik baik dalam bentuk ketidaksepahaman, perbedaan pendapat, maupun tekanan pekerjaan. Namun demikian, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung tetap mampu mempertahankan stabilitas kinerja lembaga serta menjaga profesionalitas para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat mekanisme tertentu dalam pengelolaan konflik yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang tetap produktif. Meskipun demikian, belum diketahui secara pasti bagaimana strategi manajemen konflik diterapkan dan sejauh mana strategi tersebut berkontribusi terhadap motivasi kerja para pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini. Hal inilah yang kemudian menjadi celah penelitian yang penting untuk ditelusuri lebih lanjut agar dapat memberikan pemahaman mengenai keterkaitan antara pengelolaan konflik dan motivasi kerja dalam konteks lembaga pendidikan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana hubungan antara manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung. Hal ini penting

diteliti karena pengelolaan konflik yang baik diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Meneliti hubungan kedua variabel tersebut, lembaga pendidikan khususnya di tingkat madrasah dapat mengetahui sejauh mana manajemen konflik berpengaruh terhadap motivasi kerja, serta bagaimana strategi yang tepat dapat diterapkan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan produktif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas manajemen internal serta memberikan kontribusi pada pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Maka dari itu, penulis mengangkat judul “Hubungan Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana manajemen konflik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui manajemen konflik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung!
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung!
3. Untuk menganalisis hubungan antara manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung!

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam khususnya ilmu manajemen konflik di Madrasah Tsanawiyah 1 Kota Bandung.
- b. Menjadi bahan referensi bagi sekolah dan sumber daya manusia lainnya dalam manajemen konflik.
- c. Menjadi bahan acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi lembaga, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan manajemen konflik dan juga motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam meningkatkan motivasi kerjanya.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

#### **E. Kerangka Berfikir**

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas mengenai manajemen konflik dan variabel terikat mengenai motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

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

Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan (Suprihanto, 2014). Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu hal yang mendasar dan esensial. Konflik memiliki kekuatan yang membangun karena adanya variabel yang bergerak bersamaan secara dinamis. Oleh karena itu, konflik merupakan proses yang wajar terjadi dalam suatu kelompok atau masyarakat (Rusdiana, 2015). Sedangkan menurut (Ekawarna, 2018), konflik merupakan hasil disfungsional akibat komunikasi yang buruk, kurangnya

kepercayaan dan keterbukaan di antara orang-orang, dan dapat disebut sebagai kegagalan manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan. Sesuai pandangan ini, semua konflik harus dihindari. Dengan demikian, perlu diketahui penyebab dari konflik dan terus memperbaiki dalam rangka perbaikan kinerja kelompok dan organisasi.

Indikator dari manajemen konflik menurut (Robbins, 1984) & (Wikansari, et al., 2022), diantaranya:

a. Keterbatasan Sumber Daya

Konflik sering muncul karena sumber daya yang tersedia dalam organisasi, seperti anggaran, waktu, dan ruang kerja, terbatas. Ketika beberapa individu atau departemen bersaing untuk mendapatkan bagian dari sumber daya yang terbatas ini, konflik dapat timbul. Semakin berkembangnya suatu organisasi atau bisnis maka semakin membutuhkan sumber daya untuk disalurkan oleh pimpinan sesuai dengan tuntutan dan prioritas masing-masing unit kerja atau sektor.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang kompleks atau *hierarki* yang ketat dapat menciptakan peluang untuk konflik. Misalnya, ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab atau ketidakadilan dalam pembagian wewenang dapat menyebabkan ketegangan. Pembagian tugas dalam birokrasi instansi yang mengkhususkan pada penerapan tenaga kerja menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik di dalam instansi.

c. Komunikasi

Kurangnya komunikasi yang efektif atau terjadinya kesalahpahaman dapat menyebabkan konflik. Pesan yang tidak jelas, informasi yang tidak lengkap, atau ketidaksesuaian antara apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan dapat memicu ketegangan.

d. Perbedaan Individu

Perbedaan dalam nilai-nilai pribadi, keyakinan, atau karakteristik kepribadian antara individu dapat menyebabkan konflik. Ketika individu dengan perspektif atau gaya kerja yang berbeda bekerja sama, konflik interpersonal dapat terjadi.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat penting untuk perusahaan atau organisasi karena akan menentukan tinggi rendahnya kinerja (Suswati, 2022). Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Disisi lain, jika motivasi kerja seseorang rendah, hal ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja, penurunan produktivitas, atau bahkan kualitas kerja. Terdapat berbagai kebutuhan yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, diantaranya yaitu kebutuhan hidup, kebutuhan keamanan, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan akan adanya penghargaan, kebutuhan untuk tidak bergantung pada orang lain, dan kebutuhan akan prestasi dan kompetensi (Kenneth & Gary, 1977). Berdasarkan teori kebutuhan diatas, menurut (Uno, 2018) terdapat empat indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

### **a. Tanggung Jawab Dalam Melakukan Kerja**

Merujuk pada kemampuan dan tanggung jawab seseorang untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan yang mereka lakukan bisa disebut dengan akuntabilitas pekerjaan. Ketika karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas mereka, hal ini dapat menjadi factor motivasi yang kuat. Seseorang yang bertanggung jawab atas pekerjaannya akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

### **b. Prestasi Yang Dicapainya**

Seseorang yang memiliki motivasi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja membantu menumbuhkan semangat untuk meraih prestasi dan memenuhi ekspektasi. Pencapaian dalam pekerjaan sering kali dikaitkan dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan individu. Prestasi kerja yang diraih seseorang menunjukkan bahwa dia memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### **c. Pengembangan Diri**

Motivasi yang kuat dapat meningkatkan tingkat produktivitas. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi yang tinggi mendorong

seseorang untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka. Salah satu sikap seseorang yang ingin mengembangkan dirinya yaitu dengan keikutsertaan dalam segala bentuk pelatihan yang dapat menambah motivasi kerjanya.

Keikutsertaan dalam pelatihan juga menunjukkan adanya keinginan individu untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri dalam bekerja. Melalui pelatihan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan baru yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya pengembangan diri yang baik, individu akan lebih percaya diri, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

#### d. Kemandirian Dalam Bertindak

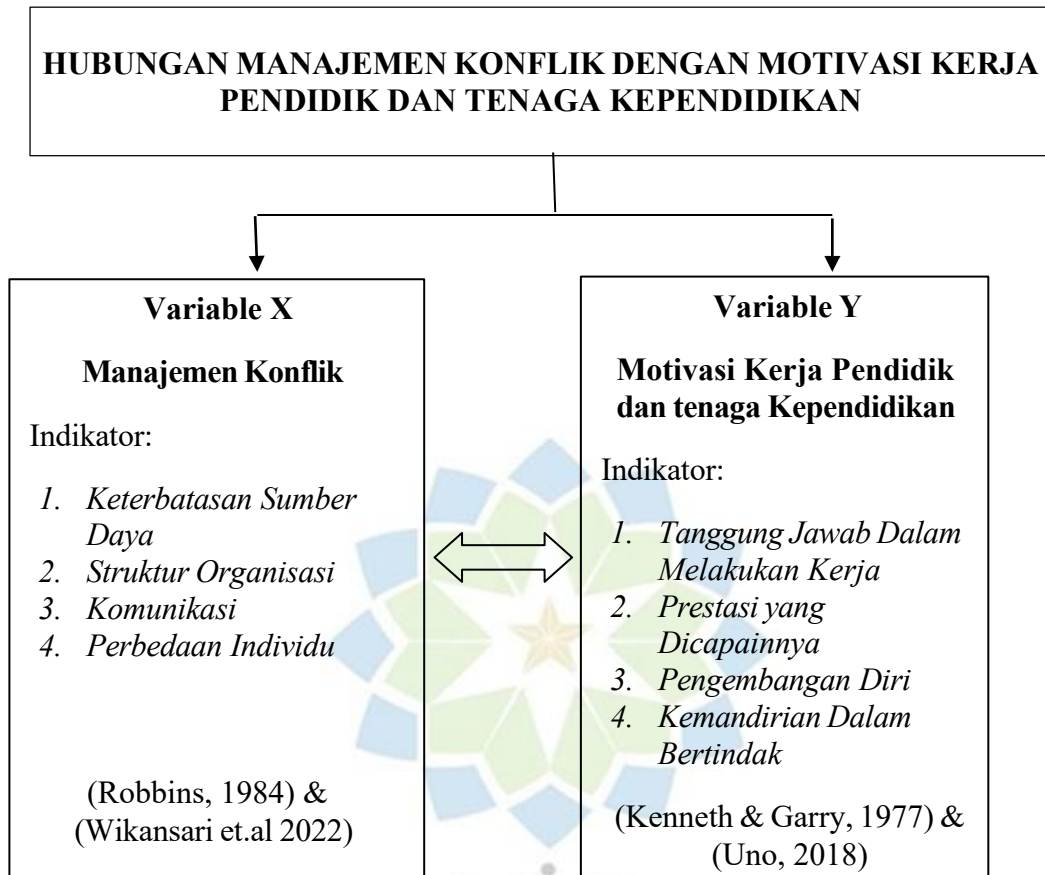
Kemandirian dalam bertindak merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Ini melibatkan sejumlah keterampilan dan sikap yang mendukung kemampuan individu untuk mengelola hidupnya sendiri. Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap seseorang yang secara sadar mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah.

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap seseorang yang secara sadar mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Selain itu, individu yang mandiri juga mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja, memanfaatkan waktu secara efektif, serta memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Sikap tersebut menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dan kesadaran diri terhadap kewajiban yang dimiliki, sehingga dapat mendukung terciptanya kinerja kerja yang optimal.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini mengenai hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat diamati pada gambar di bawah ini:

Berdasarkan Uraian di atas, dapat di gambarkan dengan bagan:

**Tabel 1. 1 Paradigma Penelitian**



#### **F. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka disusun hipotesis. Bila kerangka berpikir berbunyi jika manajemen konflik baik maka akan melahirkan kualitas motivasi kerja yang baik pula, maka hipotesisnya berbunyi ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung. Maka hipotesis yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Nihil ( $H_o$ ) : Tidak terdapat hubungan antara manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung.
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) : Terdapat hubungan antara manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 2 Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Judul dan Identitas Penelitian                                                                                                                              | Persamaan dan Perbedaan                                                                                                                                                                      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | “Hubungan Manajemen Konflik Dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Darul Ulum 1 Unggulan BPP Teknologi” (Rizkia, Ma'arif, & Sholihah, 2017)    | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada uji hubungan, variabel X, dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitian yang hanya kepada guru.                                | (1) Penerapan manajemen konflik berjalan baik, dengan hasil sebesar 83,88%, (2) motivasi kerja guru terlaksana dengan baik, dengan hasil sebesar 76,84%, (3) terdapat hubungan yang positif dan cukup berpengaruh antara manajemen konflik dengan motivasi kerja guru, hasil analisis diperoleh 0,506 lebih besar daripada rtabel, dengan taraf kesalahan 5% dengan nilai 0,138. |
| 2. | “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Motivasi dan Kinerja Pendidik di MIN Jati Pandasari dan SDI Al Gontory Tulungagung” (Agmila, Setyowati, & Sodik, 2017) | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y1. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh, tambahan variabel Y2, dan objek penelitian yang hanya kepada pendidik.  | (1) Ada pengaruh yang signifikan manajemen konflik terhadap motivasi pendidik MIN Jati Pandasari berdasarkan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ ; (2) ada pengaruh yang signifikan manajemen konflik terhadap kinerja pendidik pada beberapa objek penelitian.                                                                                                                      |
| 3. | “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Universitas Kaltara” (Nur, Wiryawan, & Nur, 2020)          | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada objek penelitian berupa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh, motivasi kerja menjadi variabel X, | (1) Variabel motivasi kerja dan kompetensi mempengaruhi variasi data pada variabel kinerja pegawai sebesar 52%; (2) variabel motivasi kerja dan kompetensi tenaga kependidikan mempengaruhi variasi data pada variabel kinerja pegawai sebesar 84%; (3)                                                                                                                          |

| No | Judul dan Identitas Penelitian                                                                                                       | Persamaan dan Perbedaan                                                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                      | dan pada variabel Y.                                                                                                                                                                 | motivasi kerja tenaga pendidik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.                                                                                                                                                                                                                               |
| 4. | “Manajemen Konflik Kepala Madrasah Hubungannya Dengan Kinerja Guru di MTs Negeri Kota Bandung” (Sengadji, Badrudin, & Hidayat, 2023) | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel Y dan objek penelitian yang hanya kepada guru.                                       | Hasil perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,750, termasuk kategori hubungan yang kuat. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . Kontribusi variabel manajemen konflik kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 53,1%.                                                                                        |
| 5. | “Hubungan Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana” (T. Pono, Agustini, & Jama, 2023)                               | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada uji hubungan, variabel X, dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitian yang ditujukan kepada perawat pelaksana.       | Dari 53 perawat (80,3%) yang manajemen konfliknya baik, 30 perawat (45,5%) merasa motivasi baik dengan pekerjaannya. Dari 13 perawat (19,7%) yang manajemen konfliknya kurang baik, 36 perawat (54,5%) merasa kurang motivasi. Kesimpulannya, manajemen konflik memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat. |
| 6. | “Pengaruh Manajemen Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara” (Lidan Lubis & Hadijaya, 2023)        | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh, motivasi menjadi variabel X2, dan pada objek penelitian yang hanya kepada guru. | (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara; (2) terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik dan motivasi secara                                                     |

| No  | Judul dan Identitas Penelitian                                                                                                                                                      | Persamaan dan Perbedaan                                                                                                                                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                           | bersama-sama terhadap kinerja guru.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 7.  | “Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Gorontalo” (Hamsah, Arwildayanto, & Arifin, 2013)                                     | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh dan objek penelitian yang hanya kepada guru.                                           | Diperoleh persamaan regresi $25,77 + 0,63X$ . Hasil uji keberartian koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} = 6,95$ . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagaimana tercantum dalam sumber, diperoleh keputusan hipotesis penelitian.                                                                                                                         |
| 8.  | “Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Martha Friska Medan” (Gulo, 2019)                                           | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh, lebih diperjelas penerapan variabel X, dan objek penelitian kepada perawat pelaksana. | Mayoritas pelaksanaan manajemen konflik oleh kepala ruangan adalah cukup sebanyak 54,2% dan mayoritas motivasi kerja perawat adalah sedang sebanyak 57,6%. Hasil uji statistik chi-square menunjukkan ada pengaruh antara pelaksanaan manajemen konflik oleh kepala ruangan pada motivasi kerja perawat pelaksana ( $p \text{ value} = 0,000$ ; $\alpha = 0,05$ ). |
| 9.  | “Hubungan Tingkat Komunikasi Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Manar Seloto Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat Tahun Pelajaran 2015/2016” (Fitroni, 2016) | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada uji hubungan dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel X dan objek penelitian yang hanya kepada guru.                                           | Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi product moment sebesar 4,802, sedangkan $r_{tabel}$ dengan $N = 24$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,404. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.                                                                          |
| 10. | “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi                                                                                                                           | Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan                                                                                                                                                   | Hasil analisis jalur menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif dan                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| No | Judul dan Identitas Penelitian                                                            | Persamaan dan Perbedaan                                                               | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional” (Anuari, Utami, & Prasetya, 2017) | variabel Y2. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh dan tambahan variabel Y1. | signifikan terhadap stres kerja, negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. |

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada subjek, objek, serta metode penelitian yang digunakan. Penelitian ini melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan secara bersamaan sebagai subjek penelitian, sedangkan sebagian besar penelitian terdahulu hanya memfokuskan pada guru atau pendidik saja. Selain itu, objek penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung, sementara penelitian terdahulu dilaksanakan di berbagai lembaga lain seperti SMA, MAN, sekolah dasar, perguruan tinggi, hingga rumah sakit. Dari segi metode, penelitian ini menggunakan uji hubungan (korelasi) antara manajemen konflik dengan motivasi kerja, sedangkan penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan uji pengaruh (regresi) serta menambahkan variabel lain seperti kinerja, stres kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan karena secara spesifik mengkaji hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja dalam konteks lembaga pendidikan Islam dengan melibatkan seluruh unsur sumber daya manusia, baik pendidik maupun tenaga kependidikan.