

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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). Dalam pandangan agama Islam, Allah *Subhanahu Wata'ala* menciptakan manusia berbeda jenis kelamin serta berbeda suku dan bangsa, sebagaimana firman Allah *Subhanahu Wata'ala* dalam QS. Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ
اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝

Artinya: “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti”.

Dengan adanya perbedaan antar manusia sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 diatas, menyebabkan terjadinya ketidaksamaan antar manusia baik secara *dzhohiriyah*, *bathiniyah*, maupun *'aqliyah*. Terkadang ketidaksamaan antar manusia tersebut merupakan sumber terjadinya konflik. Meskipun tidak semua konflik berujung kepada hal negatif, tetap harus ada upaya dalam menyelesaikan konflik tersebut agar tidak menjadi suatu hambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengelolanya sebaik mungkin menggunakan prinsip manajerial. Sebagaimana dijelaskan oleh (Siahaan, 2011), dengan

adanya manajemen maka seluruh aktivitas akan mengarah pada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sehingga seluruh elemen dalam suatu lembaga akan berusaha memfungsikan diri sesuai dengan ketentuan dari lembaga tersebut.

Manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting dalam dunia pendidikan. Hal ini didasarkan pada aspek-aspek yang diakibatkan oleh konflik tersebut salah satunya yaitu motivasi kerja. Menurut (Suswati, 2022), motivasi kerja merupakan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat penting untuk perusahaan atau organisasi karena akan menentukan tinggi rendahnya kinerja. Inti dari motivasi kerja berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya, dalam hal ini berkaitan dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam atau luar diri pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja dengan giat agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut 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.

Dalam konteks penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananda Putri 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 diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ripin Hamsah pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se Kota Gorontalo”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen konflik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri sekota Gorontalo dengan persamaan regresi $25.77 + 0.63X$. Hal ini berarti setiap terjadi perubahan sebesar 1 (satu) unit pada variabel X (Manajemen Konflik Kepala Sekolah) akan diikuti oleh perubahan rata-rata sebesar 0.63 pada variabel Y (Motivasi Kerja Guru). Hasil uji keberartian koefisiensi korelasi diperoleh thitung = 6.95, sedangkan dari daftar diperoleh $t(0.99)(135) = 2,33$ dan $t(0.95)(135) = 1,645$. Oleh karena itu, thitung > ttabel dan thitung tidak berada pada daerah penolakan H_0 . Maka hipotesis H_0 di terima dan H_a ditolak (Hamsah, Arwildayanto, & Arifin, 2013).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati pada tanggal 2 Oktober 2023 melalui wawancara dengan kepala sekolah kedua lembaga pendidikan tersebut, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki latar belakang yang berbeda baik dalam segi pendidikan, asal daerah, dan lain-lain. Adanya latar belakang yang berbeda ini terkadang membuat adanya konflik baik berupa perbedaan pandangan atau pendapat antara pendidik dengan pendidik, pendidik dengan tenaga kependidikan, ataupun tenaga kependidikan dengan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, pihak lembaga atau yayasan harus memiliki cara dalam menanggulangi konflik tersebut. Apabila terjadi suatu konflik, salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga SD IT Bina Muda maupun SD IT Matahati

yaitu dengan melaksanakan musyawarah baik dengan pihak lembaga pendidikan ataupun apabila belum selesai maka akan dimusyawarahkan kembali dengan pihak yayasan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada objek penelitian yaitu kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini didasarkan pada konflik itu sendiri yang dapat terjadi ke siapa saja, bukan hanya pendidik akan tetapi ke tenaga kependidikan juga. Selain itu, motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran sangat penting bagi tercapainya tujuan lembaga pendidikan sebagaimana pentingnya keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut di lembaga pendidikan dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (1) dan (2).

Penelitian ini mempunyai urgensi yang penting bagi lembaga pendidikan. Hal ini didasarkan pada efek yang diakibatkan oleh konflik apabila tidak dikelola dengan baik, salah satunya yaitu motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi turun. Ketika situasi tersebut terjadi maka dikhawatirkan lembaga pendidikan tersebut tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sutrisno, 2016), seseorang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan mengarahkan, memelihara, dan meningkatkan perilaku kerja ke arah yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas serta melihat urgensi manajemen konflik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyongsong tercapainya tujuan lembaga pendidikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Manajemen Konflik Dengan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Penelitian di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen konflik di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati?
2. Bagaimana motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati?
3. Bagaimana hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan manajemen konflik di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati.
3. Untuk mengetahui hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk perkembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam khususnya mengenai hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis,

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati, serta bagi lembaga pendidikan yang lain, khususnya dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah mengenai hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman, serta pengembangan diri dalam penelitian karya ilmiah mengenai hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk para peneliti selanjutnya yang memiliki objek penelitian yang sama yaitu mengenai manajemen konflik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

E. Kerangka Berpikir

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 disfungsi 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

memperbaikinya dalam rangka perbaikan kinerja kelompok dan organisasi.

Adapun 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

Menurut (Suswati, 2022), motivasi kerja merupakan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat penting untuk perusahaan atau organisasi karena akan menentukan tinggi rendahnya kinerja. 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 faktor 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.

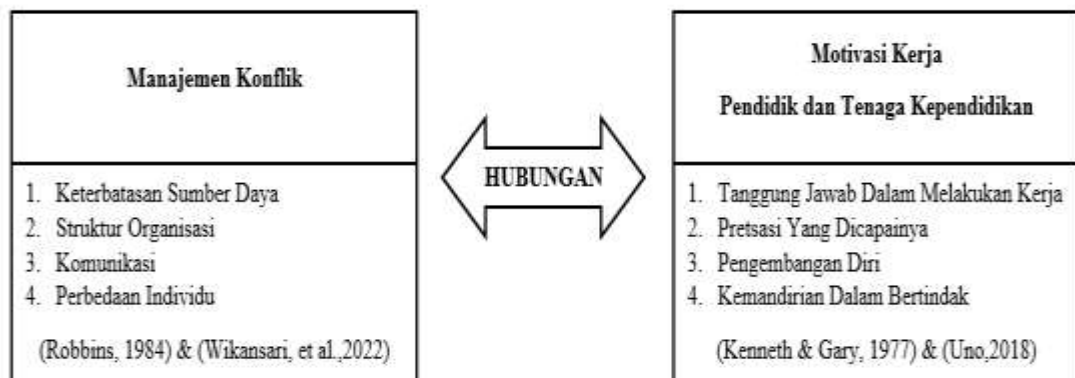
c. Pengembangan Diri

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.

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.

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



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat Hubungan yang signifikan antara Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati”. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat Hubungan yang signifikan antara Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati

Ho: Tidak Terdapat Hubungan yang signifikan antara Manajemen Konflik dengan Motivasi Kerja Pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil studi kepustakaan, peneliti menemukan beberapa penelitian yang memiliki korelasi dengan pokok bahasan yang peneliti gunakan. Adapun penelitian-penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 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 Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se Kota	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y. Sedangkan	Diperoleh persamaan regresi $25.77 + 0.63X$. Hasil uji keberartian koefisiensi korelasi diperoleh $t_{hitung} = 6.95$, sedangkan dari daftar diperoleh $t(0.99)(135) = 2,33$ dan $t(0.95)(135) = 1,645$. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$

	Gorontalo” (Hamsah, Arwildayanto, & Arifin, 2013)	perbedaannya yaitu pada uji pengaruh dan objek penelitian yang hanya kepada guru.	dan thitung tidak berada pada daerah penolakan Ho. Maka hipotesis Ho di terima dan Ha ditolak.
3	“Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Motivasi dan Kinerja Pendidik di MIN Jati Pandasari dan SDI Al Gontory Tulungagung” (Agmila, Setyowati, & Sokip, 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 $0,042 < 0,05$, 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 beradasarkan taraf signifikan $0,812 > 0,05$.
4	“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. Sedangkan dari 13 perawat (19,7%) yang manajemen konfliknya kurang baik, 36 perawat (54,5%) merasa kurang motivasi dengan pekerjaannya. Kesimpulan bahwa manajemen konflik memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat.
5	“Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Martha Friska	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji	Mayoritas pelaksanaan manajemen konflik oleh kepala ruangan adalah cukup sebanyak 54,2% dan mayoritas motivasi kerja perawat adalah sedang sebanyak 57,6% di Rumah Sakit Martha Friska Medan. Hasil uji statistik <i>chi square</i> menunjukkan bahwa ada pengaruh antara

	Medan” (Gulo, 2019)	pengaruh, lebih diperjelas penererapan variabel X, dan objek penelitian kepada perawat pelaksana.	pelaksanaan manajemen konflik oleh kepala ruangan pada motivasi kerja perawat pelaksana (p value = 0,000, $\alpha = 0,05$).
6	“Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional” (Anuari, Utami, & Prasetya, 2017)	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y2. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh dan tambahan variabel Y1.	Hasil analisis jalur diketahui konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
7	“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 angka koefisien korelasi sebesar 0,750, termasuk kategori koefesien 0,51-0,75 artinya terdapat hubungan yang besar atau kuat dan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen konflik kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri Kota Bandung. Kemudian dari hasil uji koefisiensi determinasi diperoleh (<i>R Square</i>) sebesar 0,531 yang berarti bahwa kontibusi variabel manajemen konflik kepala madrasah dengan kinerja guru sebesar 53,1%.
8	“Pengaruh Manajemen Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara” (Lidan,	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X. Sedangkan perbedaannya yaitu pada uji pengaruh,	(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 MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara, (3). Terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen konflik dan

	Lubis, & Hadijaya, 2023)	motivasi menjadi variabel X2, dan pada objek penelitian yang hanya kepada guru.	motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Aceh Tenggara.
9	“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, dan pada variabel Y.	(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). Motivasi Kerja tenaga pendidik berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa, variabel motivasi kerja dan kompetensi tenaga kependidikan mempengaruhi variasi data pada variabel kinerja pegawai sebesar 43 %.
10	“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 angka batas penolakan Hipotesis nihil (Ho) dengan N = 24 dan taraf sigifikansi 5% yang dinyatakan dalam rtabel adalah sebesar 0,404. Kenyataan ini menunjukkan bahwa (rhitung 4,802 > rtabel 0,404). Hasil analisis data pada penelitian ini signifikan, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Manar Seloto Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat Tahun Pelajaran 2015/2016

Dari sepuluh penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Adapun perbedaannya yaitu terdapat pada metode dan pendekatan yang dipakai, variabel tambahan baik dalam variabel bebas atau variabel terikat, objek penelitian, dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaanya yaitu sama-sama membahas manajemen konflik dan motivasi kerja. Adapun yang menjadi pembaruan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel yang digunakan, meskipun terdapat kesamaan pada satu variabel akan tetapi metode dan indikator yang digunakan berbeda. Selain itu, objek atau responden penelitian ini yaitu kepada pendidik dan tenaga kependidikan, berbeda dengan penelitian terdahulu yang kebanyakan hanya kepada pendidik saja atau kepada perawat di rumah sakit. Penelitian ini juga hanya berfokus pada apakah manajemen konflik dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan atau tidak, sehingga hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan bagi lembaga pendidikan tempat penelitian khususnya dan umumnya lembaga pendidikan lainnya.

