



Pengaruh Karakteristik Mengajar Guru, Lingkungan Kerja, Dan Perilaku Konflik Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Pohuwato

Voni Buluati, Ansar, Arfan Arsyad
Program Studi Administrasi Pendidikan
Universitas Negeri Gorontalo
Email: voni.buluati@gmail.com

Received: 13 August 2021; Revised: 02 October 2021; Accepted: 14 December 2021
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.269-280.2022>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Mengajar Guru, lingkungan kerja, dan perilaku konflik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kabupaten Pohuwato. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yakni dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. (3) Perilaku konflik berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Kinerja guru. (4) Karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik. (5) Lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik.

Kata kunci: Karakteristik Mengajar, Lingkungan Kerja, Perilaku Konflik Kinerja

PENDAHULUAN

Guru berperan utama dalam membentuk kepribadian dan tingkah laku siswa. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila seorang pegawai dalam keadaan baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Namun fakta yang ditemui dilapangan kinerja guru masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari: a) masih terdapat guru yang kurang mampu merencanakan proses pembelajaran, b) masih terdapat guru yang kurang mampu melaksanakan proses pembelajaran, c) masih terdapat guru yang kurang mampu mengevaluasi kegiatan belajar mengajar, d) masih terdapat guru yang kurang mampu memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran. Dari beberapa permasalahan serta kekurangan yang dapat menurunkan kinerja guru tersebut, perlu kiranya segera ditangani sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga dapat memenuhi tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan dalam bidang pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain karakter mengajar guru sedangkan faktor eksternal, antara lain, lingkungan kerja yang baik, perilaku konflik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Karakteristik mengajar guru dalam satuan



pendidikan manapun, idealnya seorang guru tunduk dan patuh dengan peraturan di sekolahnya, baik dalam mematuhi peraturan maupun dalam bekerja memberikan pengajaran kepada siswa. lebih baik lagi bila seluruh guru saling menyatu karakter positif di sekolah, yaitu karakter yang terbentuk dari internalisasi dan implementasi nilai-nilai komitmen terhadap kebersamaan dan loyalitas. Namun komitmen terhadap loyalitas guru bisa terwujud setelah sekolah bersedia memberikan dukungan dan dorongan demi perbaikan dan peningkatan kinerja mereka.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2011: 26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perilaku konflik sebagai penentu kinerja guru di sekolah karena merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru (Toulson dan Smith, 2004: 457). Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur sekolah terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok guru, interaksi antar kelompok guru, perhatian pada permasalahan yang dimiliki guru dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan guru. Cara guru berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar guru. Pertentangan dan perbedaan pendapat berdasarkan gaya normal seorang guru dalam hidup atau mengatur sesuatu dapat meningkatkan kinerja guru yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama se Kabupaten Pohuwato. Analisis data yang digunakan yakni analisis jalur. Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Dinas Pendidikan jumlah guru di SMP Negeri Se-Kabupaten Pohuwato sebanyak 372 Guru. Jumlah sampel sebanyak 79 orang guru.

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil deskriptif karakteristik mengajar guru adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Karakteristik mengajar guru

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
STS	35	35	2.22	5 x 79 x 20 = 7.900	80.87%
TS	80	160	5.06		
RR	191	573	12.09		
S	749	2,996	47.41		
SS	525	2,625	33.23		
Total	1,580	6,389	100.00		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019



Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel karakteristik mengajar guru memiliki skor sebesar 80,87% yang terletak pada kriteria yang baik.

Hasil deskriptif lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Lingkungan kerja

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
STS	37	37	2.34	5 x 79 x 20 = 7.900	80.85%
TS	94	188	5.95		
RR	294	882	18.61		
S	560	2,240	35.44		
SS	595	2,975	37.66		
Total	1,580	6,322	100.00		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 2 maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki skor sebesar 80,85% sehingga terletak pada kriteria yang baik.

Hasil deskriptif perilaku konflik adalah sebagai berikut:

Tabel 3: Perilaku konflik

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
STS	25	25	1.58	5 x 79 x 20 = 7.900	77,37%
TS	54	108	3.42		
RR	257	771	16.27		
S	712	2,848	45.06		
SS	532	2,660	33.67		
Total	1,580	6,412	100.00		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa variabel perilaku konflik memiliki skor sebesar 77,37% yang terletak pada kriteria yang cukup baik.

Hasil deskriptif kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Kinerja guru

Jawaban	Frekuensi	Skor Aktual	Persentase (%)	Skor Ideal	Persentase Pernyataan
STS	28	28	1.77	5 x 79 x 21 = 8.295	81.48%
TS	69	138	4.37		
RR	214	642	13.54		
S	789	3,156	49.94		
SS	559	2,795	35.38		
Total	1,659	6,759	105.00		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui bahwa variabel Kinerja guru terletak pada kriteria yang baik dengan skor sebesar 81,48%.



B. Hasil Analisis Jalur

Hasil analisis ditampilkan pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5: Pengaruh Langsung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.752	8.583		2.651	.010
1 Karakteristik Guru	.749	.076	.705	9.863	.000
Lingkungan Kerja	.128	.055	.157	2.323	.023
Perilaku Konflik	-.106	.051	-.131	-2.055	.043

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan angka pada kolom *Standardized Coefficients*, maka persamaan struktural analisis jalurnya yakni:

$$\hat{Y} = 0,705X_1 + 0,157X_2 - 0,131X_3 + \varepsilon$$

Hasil analisis ditampilkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6: Pengaruh Tidak Langsung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	143.385	9.838		14.575	.000
1 Karakteristik Guru	-.576	.156	-.437	-3.688	.000
Lingkungan Kerja	-.240	.120	-.237	-1.998	.049

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan angka pada kolom *Standardized Coefficients*, maka persamaan struktural analisis jalurnya yakni:

$$\hat{Y} = -0,437X_1 - 0,237X_2 + \varepsilon$$

C. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur, koefisien korelasi (*r*) sangat dibutuhkan dalam perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*). Berikut ini hasil analisis korelasi (*r*) pengujian dengan bantuan SPSS 21:

Tabel 7: Koefisien Korelasi

No	Korelasi Variabel	Nilai Korelasi		Standardized Coefficient
		r _{Hitung}	Sig	
1	Y atas X ₁	0.884	0.000	0.705
2	Y atas X ₂	0.682	0.000	0.157
3	Y atas X ₃	-0.629	0.000	-0.131
4	X ₃ atas X ₁	-0.591	0.000	-0.437
5	X ₃ atas X ₂	-0.520	0.000	-0.237

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019



Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada tabel 7, maka dapat dilihat korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat maupun dengan variabel mediasi. Sehingga dapat digambarkan determinasi dari total X_1 , X_2 , dan X_3 , terhadap Y sebagai berikut:

$$R^2_{y(x_1,x_2,x_3)} = (0,705+0,157+(-0,131)) \begin{bmatrix} 0,884 \\ 0,682 \\ -0,629 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{y(x_1,x_2,x_3)} = (0,623+0,107+0,082)$$

$$R^2_{y(x_1,x_2,x_3)} = 0,812 \text{ (Determinasi Multiple)}$$

$$P_{y\varepsilon} = 1 - 0,812 = 0,182 \text{ (pengaruh variabel lain)}$$

Sementara itu untuk penjabaran hasil pada persamaan pertama dijabarkan sebagai berikut ini:

$$R^2_{y(x_1,x_2,x_3)} = ((-0,437)+(-0,237)) \begin{bmatrix} -0,591 \\ -0,520 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{y(x_1,x_2,x_3)} = (0,258+0,123)$$

$$R^2_{y(x_1,x_2,x_3)} = 0,381 \text{ (Determinasi Multiple)}$$

$$P_{y\varepsilon} = 1 - 0,381 = 0,619 \text{ (pengaruh variabel lain)}$$

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian parsial dilakukan dengan uji t. Adapun hasil pengujiannya dijabarkan pada tabel berikut ini:

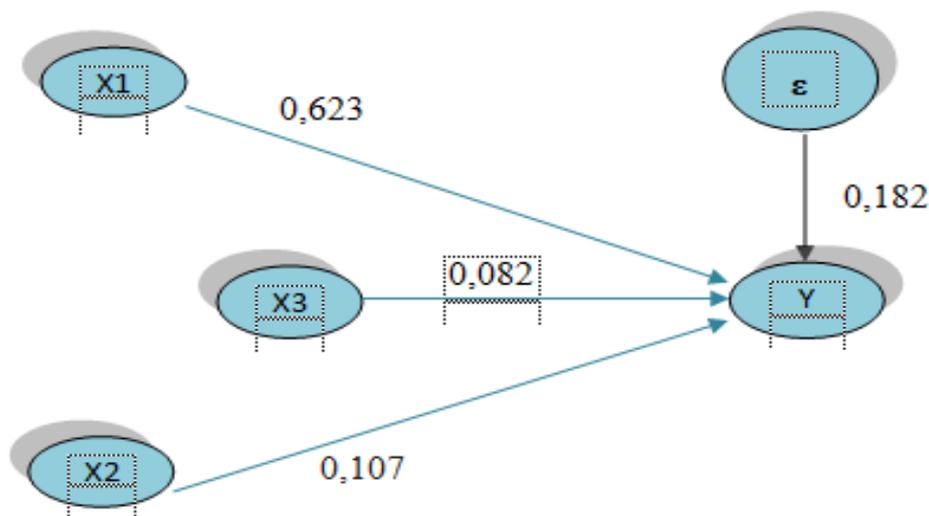
Tabel 8: Hasil Pengujian Parsial

Model	t-Hitung	Sig	tTabel	Besar Pengaruh
$X_1 \rightarrow Y$	9.863	0.000***	1,992	0.623
$X_2 \rightarrow Y$	2.323	0.023**	1,992	0.107
$X_3 \rightarrow Y$	-2.055	0.043**	1,992	0.082
$X_1 \rightarrow X_3$	-3.688	0.000***	1,992	0.258
$X_2 \rightarrow X_3$	-1.998	0.049**	1,992	0.123
^{ns} not significant *. Significant at the 0.1 level (2-tailed) ** Significant at the 0.05 level (2-tailed) ***. Significant at the 0.01 level (2-tailed)				

Sumber: Pengolahan Data SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka akan diperoleh hasil pengujian parsial dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis mengenai hal tersebut diawali dengan penentuan t tabel. Nilai t_{tabel} ini bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1 = 79-3-1 = 75$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Penjabaran mengenai hasil pengujian parsial dapat disajikan sebagai berikut ini:

Adapun gambaran konstruk pertama disajikan sebagai berikut ini:



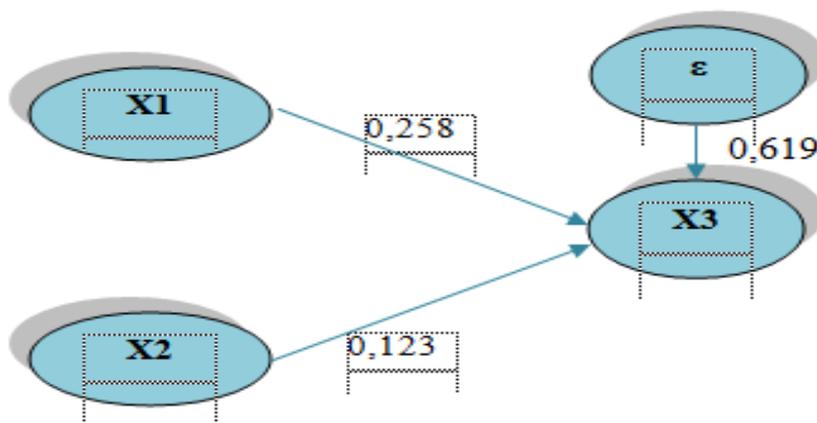
Gambar 1: Struktur Pengaruh X1, X2 dan X3 Terhadap Y

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik mengajar guru sebesar 9,863. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja guru dengan nilai determinan sebesar 0,623 atau sebesar 62,30%.

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2,323. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai determinan sebesar 0,107 atau sebesar 10,70%.

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Perilaku konflik sebesar -2,055. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga perilaku konflik berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai determinan sebesar 0,082 atau sebesar 8,20%.

Adapun gambaran konstruk kedua disajikan sebagai berikut ini:



Gambar 2: Struktur Pengaruh X1 dan X2 Terhadap X3



Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik mengajar guru sebesar -3,688. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik dengan nilai determinan sebesar 0,258 atau sebesar 25,80%.

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja sebesar -1,998. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Sehingga lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik dengan nilai determinan sebesar 0,123 atau sebesar 12,30%.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik mengajar guru sebesar 9,863. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Karakteristik mengajar guru lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka H_{a1} yang menyatakan bahwa karakteristik mengajar guru berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja guru dengan nilai determinan sebesar 0,623 atau sebesar 62,30%. Hasil positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik mengajar guru maka akan semakin optimal pula kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran.

Hasil di atas mendukung pendapat dari Abror (1995) bahwa guru yang baik dan memiliki karakter akan cenderung mampu meningkatkan kinerjanya. Karakteristik guru dapat dilihat dari menguasai bahan ajar, mengelola pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai siswa untuk kepentingan pengajaran., mengenal fungsi dan program penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip dalam menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Apabila semua aspek tersebut dilaksanakan maka hal yang dapat terjadi yang peningkatan hasil kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel karakteristik mengajar guru memiliki skor sebesar 80,87% yang terletak pada kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru cenderung memiliki cara mengajar yang sesuai dengan ketentuan. Adanya karakteristik mengajar yang baik ini maka perlunya perhatian guru untuk memperbaiki interaksinya dengan siswa karena cenderung banyak yang kurang dekat dengan siswa.

Hasil ini sebagaimana menurut Yunus (2009), guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan bahwa ia banyak menjadi panutan atau teladan bagi masyarakat yang ada di sekelilingnya. Masyarakat akan melihat karakter atau sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang patut diteladani atau tidak. Seorang guru harus memiliki karakter atau sikap yang baik. Kemudian, sikap itu dapat dicontoh atau diteladani oleh masyarakat secara umum, dan secara khusus oleh peserta didiknya.

Hasil analisis penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2,323. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Lingkungan kerja lebih kecil dari



nilai probabilitas 0,05, atau nilai ($0,023 < 0,05$), maka H_{a2} yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai determinan sebesar 0,107 atau sebesar 10,70%. Hasil positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik di sekolah.

Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Kadir (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja (kultur sekolah) sangat mempengaruhi prestasi dan perilaku peserta didik dari sekolah tersebut. Lingkungan kerja merupakan jiwa dan kekuatan sekolah yang memungkinkan sekolah dapat tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki skor sebesar 80,85% sehingga terletak pada kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sekolah cenderung memiliki kondisi kerja yang kondusif yang dapat menjadi stimulus bagi guru untuk meningkatkan hasil kerjanya yang lebih baik. Adanya lingkungan kerja yang cukup baik ini menjadi tanda masih adanya aspek yang harus dibenahi terutama mengenai lingkungan sosial sekolah menjadi tonggak baiknya hubungan antar warga sekolah.

Hasil mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sejalan dengan pernyataan dari Putranto (2012: 11) bahwa semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Orang mulai belajar untuk bergantung dan menaruh harapan pada budaya. Budaya dianggap mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka, karena mereka dapat memahami hal-hal yang sedang terjadi dalam masyarakat mereka dan mengetahui cara menanggapi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Perilaku konflik sebesar -2,055. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Perilaku konflik lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai ($0,043 < 0,05$), maka H_{a3} yang menyatakan bahwa perilaku konflik berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku konflik berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai determinan sebesar 0,082 atau sebesar 8,20%. Hasil koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin baik perilaku guru untuk tidak berkonflik maka akan meningkatkan hasil kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada guru tersebut. Sehingga perlunya bagi guru untuk terus meningkatkan hasil kerjanya melalui pemupukan kompetensi dengan selalu aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan kompetensi seperti seminar, pendidikan dan pelatihan. Serta banyak membuka cakrawala pengetahuan guru dengan membaca berbagai referensi pengembangan keterampilan dan pengetahuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Slameto (2013: 89) bahwa Guru berperan utama dalam membentuk kepribadian dan tingkah laku siswa. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan. Pekerjaan didalam suatu organisasi sekolah perlu adanya kerja sama antara kepala sekolah (pimpinan) dan bawahannya.



Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel perilaku konflik memiliki skor sebesar 77,37% yang terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru cenderung tidak memiliki perilaku konflik dan senantiasa berupaya untuk menjaga cara komunikasi dan berbagai hal yang dapat menimbulkan konflik bagi guru dan sekolah. Sementara hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku konflik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja guru Hasil koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik perilaku guru untuk tidak berkonflik maka akan meningkatkan hasil kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada guru tersebut.

Sementara itu, variabel Kinerja guru terletak pada kriteria yang baik dengan skor sebesar 81,48%. Hal ini menunjukkan bahwa guru sebagai pendidik mampu melaksanakan tugasnya dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan maupun evaluasi. Kinerja yang baik dari guru ini akan menunjang baiknya proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah akan lebih mudah diimplementasikan.

Sehingga untuk meningkatkan pengaruh dari konflik terhadap kinerja guru perlu dilakukan manajemen konflik. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Wirawan, (2010: 6) manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik, manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi bagi pihak luar (diluar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik hal ini karena komunikasi efektif diantara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik mengajar guru sebesar -3,688. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi karakteristik mengajar guru lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka H_{a4} yang menyatakan bahwa Karakteristik mengajar guru berpengaruh terhadap perilaku konflik diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik dengan nilai determinan sebesar 0,258 atau sebesar 25,80%. Hasil koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik dari guru dalam mengajar di kelas maka akan meningkatkan hal-hal positif untuk mereduksi perilaku konflik.

Hasil temuan tersebut sesuai dengan pendapat dari Wahjosumijo (2014) mengatakan bahwa perilaku konflik yang kondusif ditandai dengan suasana kebersamaan, saling kerjasama dan sikap gotong royong antar anggota organisasi, sehingga organisasi terbebas dari suasana saling mencurigai dan saling memusuhi. Apapun iklim yang hendak ditumbuhkan, seyogyanya iklim itu harus benar. Sebab, kepemimpinan dapat tumbuh berkembang dalam suatu iklim atau atmosfer kepercayaan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Mulyasa (2007: 49) bahwa perilaku konflik adalah suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi atau lembaga oleh anggota organisasi dengan jalan hubungan antar sesama anggota dengan rasa saling menghargai, mempercayai, dan menghormati untuk menambah semangat dan kreativitas kerja guru agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Para pemimpin yang



efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi-visi baru yang menantang tetapi bisa dijangkau, mengkomunikasikannya visi-visi tersebut kepada seluruh anggotanya.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja sebesar -1,998. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,992. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Lingkungan kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,049 < 0,05)$, maka H_{a5} yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku konflik diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik dengan nilai determinan sebesar 0,123 atau sebesar 12,30%. Hasil koefisien negatif menunjukkan bahwa perilaku konflik akan mengalami penurunan atau bahkan tidak akan terjadi karena adanya lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat dari Thoha (2012: 122) bahwa lingkungan kerja menggambarkan bahwa sekolah sebagai organisasi yang memiliki budaya yang tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi sekolah dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru, nilai-nilai tersebut sebagai pedoman setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dapat dianggap sebagai ciri-ciri yang dapat membedakan dengan sekolah lain

KESIMPULAN

Karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perilaku konflik berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Karakteristik mengajar guru berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik. Lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap perilaku konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Abd. Rachman. 1995. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Kadir, Rinto. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Mulyasa, E., 2007. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja. Rodaskarya.
- Putranto, Agus Eko. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung". *Jurnal "OTONOMI"* Vol. 12 No.1
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: Refika Aditama
- Slameto. 2013. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Toulson, P. dan Mike, Smith. 2004. *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices*. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469



- Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, A. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yunus, Abidin. 2009. *Guru dan Pembelajaran Bermutu*. Bandung: Rizki Press.



AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal
P-ISSN [2407-8018](#) E-ISSN [2721-7310](#) DOI prefix [10.37905](#)
Volume 08, (1), January 2022
<http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>