

Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Siti Nurjannah¹, Tri Yuni Hendrowati², Arman³
1-3 Universitas Muhammadiyah Pringsewu

Corresponding author: nurjannah46@gmail.com

Abstract

This study aims to analyse the influence of principal leadership and conflict management on teachers' work motivation. A quantitative approach is used with a type of correlational research. Data was collected through a questionnaire with the Likert scale, followed by tests of validity, reliability, normality, and linearity. The study was conducted on 141 high school teachers in Kotaagung District with a sample taken proportionally using the Slovin formula. The results of the study show that the leadership of school principals has a significant positive influence on teachers' work motivation with a contribution of 25.1%. Conflict management also had a significant positive effect with a contribution of 16.6%. However, when tested together, leadership and conflict management did not show a significant influence on teachers' work motivation, indicating that there were other factors that were more dominant in influencing work motivation. This research makes a theoretical contribution to the development of literature on the role of transformational leadership and conflict management in increasing teachers' work motivation. Practically, these results can be a reference for school principals and policymakers to create a conducive work environment through effective leadership and conflict management.

Keywords: leadership, conflict management, teachers' work motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen konflik terhadap motivasi kerja guru. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan jenis penelitian korelasional. Data dikumpulkan melalui angket dengan skala Likert, diikuti uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan linieritas. Penelitian dilakukan pada 141 guru SMA di Kecamatan Kotaagung dengan sampel yang diambil secara proporsional menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan kontribusi sebesar 25,1%. Manajemen konflik juga berpengaruh positif signifikan dengan kontribusi sebesar 16,6%. Namun, ketika diuji secara bersama-sama, kepemimpinan dan manajemen konflik tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur mengenai peran kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dan pembuat kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pengelolaan kepemimpinan dan konflik yang efektif.

Kata kunci: kepemimpinan, manajemen konflik, motivasi kerja guru

Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja guru (Arisandi, I., Sitanggang, N., & Matondang, Z., 2017). Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan inspiratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan semangat, dan mendukung profesionalisme guru (Langga, Air et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan sekolah, tetapi juga menjalin hubungan emosional yang positif dengan guru melalui komunikasi, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi (Maftuhatil Riskiyah, Eka., 2024). Namun, tantangan muncul ketika manajemen konflik di lingkungan sekolah tidak dilakukan dengan baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja guru. Ketidakmampuan kepala sekolah dalam mengelola konflik menciptakan suasana kerja yang negatif, di mana guru merasa tidak dihargai. Oleh karena itu, penting untuk menelaah peran kepemimpinan efektif dan manajemen konflik dalam meningkatkan motivasi kerja guru serta dampaknya terhadap kualitas pengajaran. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru melalui visi yang jelas, dukungan moral, dan inspirasi. Hendrawati dan Prasajo (2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah individu maupun kelompok untuk berkembang melalui motivasi dan pemenuhan kebutuhan penghargaan. Guru yang merasa didukung dan diberi ruang untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas.

Manajemen konflik yang baik juga memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Nasution (2010) menyatakan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kepala sekolah dapat menggunakan strategi mediasi dan kompromi untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, di mana guru merasa dihargai dan didengarkan (Anwar, C., 2015). Hal ini mendorong loyalitas, kolaborasi, dan motivasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Iklim sekolah yang sehat akibat kepemimpinan dan manajemen konflik yang baik meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja mereka (Kharis, Luqman., St., Rodliyah., Erma, Fatmawati, 2024). Guru yang bekerja dalam lingkungan minim konflik merasa nyaman, puas, dan lebih bersemangat untuk berkontribusi pada pengembangan sekolah. Sebaliknya, kurangnya motivasi berdampak negatif pada produktivitas dan efektivitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen konflik terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang inspiratif, mendukung secara moral dan profesional, serta bijaksana dalam mengelola konflik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

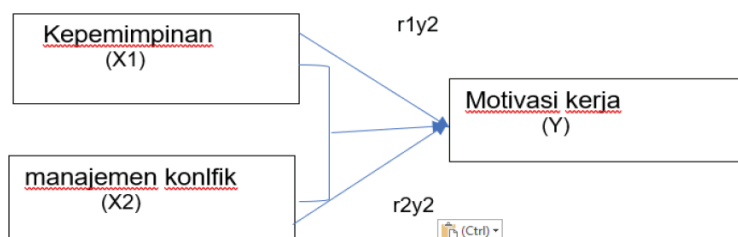
Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, sekaligus mengidentifikasi bagaimana manajemen konflik yang efektif dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami hubungan antara kepemimpinan yang inspiratif, pengelolaan konflik yang bijaksana, dan peningkatan motivasi kerja guru dalam rangka memperkuat kualitas pengajaran dan pencapaian

tujuan pendidikan.

Penelitian ini memiliki signifikansi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen konflik dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan efektif dalam mengelola konflik di lingkungan sekolah. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung terciptanya iklim sekolah yang sehat, profesional, dan produktif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan lingkungan pendidikan yang lebih baik.

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Lokasi penelitian adalah SMA se kecamatan Kotaagung yang dilaksanakan selama 6 bulan, dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2024. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan desain hubungan antar variabel sebagaimana tercermin dalam gambar diagram berikut: r_{1y2} r_{2y1} r_{2y2} .



Gambar 1. Desain penelitian

Populasi dan sampel penelitian adalah 141 guru yang tersebar di tiga SMA kecamatan Kotaagung (tabel 1).

Tabel 1. Populasi dan Sampel

No	Guru	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	SMA Negeri 1 Kotaagung	60	29
2	SMA Negeri 2 Kotaagung	56	25
3	SMA Muhammadiyah 1 Kotaagung	25	12
	Jumlah	141	66

Teknik sampling yang digunakan adalah Proportionate Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel tiap SMA diambil secara proporsional dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dalam Siregar (2014: 61) sebagai berikut: $n = \frac{N}{1 + Ne}$ Keterangan: N = Jumlah Populasi n = Jumlah Sampel e = Kesalahan

yang masih ditoleransi Dengan koefisien konfidensi 90% maka $\alpha = 10\% = 0,1$

Pengumpulan data melalui angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (rhitung) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $rhitung > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361. Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik Cronbach Alpha. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r product moment pada taraf signifikansi 5%. Jika harga r hitung $> 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga r hitung $< 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas "goodness of fit" dari KolmogorovSmirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi Deviation from Linearity. Jika signifikansi Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa responden yang menyatakan kepemimpinan sangat baik adalah 6 responden (7,41%), ada 28 responden (34,57%) yang menyatakan kepemimpinan baik, ada 46 responden (56,79%) yang menyatakan kepemimpinan kurang baik, tidak ada responden (0%) yang menyatakan tidak baik, dan ada 1 responden (1,23%) yang menyatakan kepemimpinan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil uji regresi ganda bahwa koefisien variabel kepemimpinan (X_1) memberi nilai koefisien 1,545 dengan signifikansi 0,000. Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel manajemen konflik dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 1,545. Oleh karena itu bisa dimaknai bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan diperoleh nilai $t =$

7,535 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 1 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya motivasi kerja dipengaruhi oleh baik buruknya kepemimpinan. Semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik motivasi kerja guru. Demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan tidak baik, maka motivasi kerja juga akan tidak baik. Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru diperoleh 0,251. Dengan demikian prosentase pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMA se kecamatan Kotaagung adalah sebesar 25,1 %. Hal tersebut di atas sesuai dengan hasil perhitungan koefisien determinasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,251. Koefisien tersebut berarti prosentase pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMA se kecamatan Kotaagung adalah sebesar 25,1%, faktor lain yang mempengaruhi sebesar 74,9% tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t = 3,325$ dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 2 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik manajemen konflik maka semakin baik pula motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil uji parsial (t-test) bahwa koefisien variabel manajemen konflik (X2) memberi nilai koefisien 0,619 dengan signifikansi 0,001. Probabilitas sebesar 0,001 kurang dari 0,05, oleh karena itu dapat diartikan bahwa jika variabel manajemen konflik mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara motivasi kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja guru sebesar 0,619 sehingga dapat dijelaskan bahwa manajemen konflik (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi manajemen konflik terhadap kepuasan kerja guru diperoleh 0,166. Dengan demikian prosentase manajemen konflik secara parsial terhadap kepuasan kerja guru SMA se kecamatan Kotaagung sebesar 16,6 %.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil Hipotesis 1 diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, hipotesis nol (H_0) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Meskipun demikian, rerata peringkat menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tetap memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru meski tidak cukup kuat secara statistik pada tingkat signifikansi yang diuji.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola (memanajemen) tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru (Yulia Rahmawati 2013: 20).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulia rahmawati(2013:19) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN se- Kecamatan Kotaagung.

Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil Hipotesis 2 diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara manajemen konflik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Dari hasil uji, kelompok manajemen konflik kepala sekolah memiliki rerata peringkat lebih tinggi (72,08) dibandingkan dengan kepemimpinan (60,92). Namun, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087 menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan secara statistik.

Hasil penelitian Hipotesis nol (H02) diterima. Artinya, tidak ada pengaruh signifikan antara manajemen konflik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Perbedaan rerata ini hanya menunjukkan kecenderungan, bukan bukti statistik yang kuat.

Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Konflik secara Bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil Uji Mann-Whitney U, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen konflik terhadap motivasi kerja guru (nilai Asymp. Sig. > 0,05). Meskipun rerata peringkat manajemen konflik lebih tinggi, perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian Hipotesis nol (H03) diterima. Tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan manajemen konflik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan bahwa manajemen konflik kepala sekolah memiliki pengaruh lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, perbedaan tersebut tidak cukup signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang mungkin lebih dominan memengaruhi motivasi kerja guru yang tidak diuji dalam penelitian ini. Langkah selanjutnya bisa melibatkan eksplorasi lebih lanjut menggunakan metode penelitian tambahan atau melibatkan variabel moderator yang relevan untuk memperdalam temuan.

Sutrisno (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis, di mana kepala sekolah menyertakan guru disaat pengambilan keputusan, dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja guru. Riset berikut menekankan jika kepemimpinan yang dikatakan baik bukan sekedar berpusat dalam pengelolaannya, namun juga terhadap pengembangan hubungan yang positif dari kepala sekolah dengan setiap tenaga pendidik/guru, dimana hal tersebut mampu melahirkan lingkungan kerja yang produktif serta memotivasi.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian mungkin ada keterbatasan dalam mendalami aspek wawasan tentang motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Keterbatasan waktu dan lokasi penelitian dapat mempengaruhi hasil. Adapun hal-hal yang memungkinkan menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jumlah variabel bebasnya ada dua variabel bebas yakni kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen konflik dan satu variabel terikat yakni motivasi kerja guru. padahal masih banyak variabel-variabel lain yang kemungkinan mempunyai hubungan dengan motivasi kerja guru.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil pengembangan peneliti sendiri berdasarkan teori-teori yang dikemukakan para ahli, bukan instrumen yang sudah standar atau sudah baku. Meskipun peneliti telah berusaha melakukan uji coba instrumen dengan menguji validitas dan reliabilitas setiap instrumen, namun adanya kelemahan atas instrumen tersebut masih sangat memungkinkan.

Jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini hanya 66 orang guru. dan penelitian ini hanya dilakukan pada guru SMAN se- Kecamatan Kotaagung KabupatenTanggamus.

Keterbatasan lainnya bisa terjadi karena kurangnya pengalaman peneliti dalam memahami secara mendalam setiap variabel yang diteliti, teori-teori yang dikemukakan dan penggunaan metode yang kurang tepat.

Di samping itu, instrumen penelitian yang berisi 45 butir pernyataan mungkin terlalu banyak bagi responden, yang bisa memengaruhi keakuratan dan ketepatan jawaban yang diberikan. Responden yang merasa terbebani dengan jumlah pernyataan yang banyak bisa jadi memberikan jawaban secara terburu - buru, sehingga mengurangi kualitas data yang diperoleh.

Terakhir, keterbatasan pengalaman peneliti dalam memahami variabel yang diteliti dan penerapan teknik penelitian yang kurang tepat bisa berdampak pada kualitas dan validitas hasil penelitian. Sebagai peneliti yang masih dalam tahap pengembangan, ketidakmampuan untuk sepenuhnya menggunakan metode yang tepat bisa memengaruhi hasil yang didapatkan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan memperbaiki kelemahan-kelemahan ini sangat diperlukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis dalam tesis yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan manajemen konflik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Kotaagung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, meskipun tidak signifikan secara statistik (nilai Asymp. Sig. > 0,05). Rerata peringkat menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah cenderung memberikan dampak terhadap motivasi kerja guru, namun tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

Manajemen konflik kepala sekolah menunjukkan rerata peringkat yang lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan motivasi kerja guru. Namun, hasil uji statistik menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan secara statistik (nilai Asymp. Sig. > 0,05). Meskipun tidak signifikan,

hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen konflik yang efektif dapat menjadi faktor pendukung motivasi kerja guru dalam lingkungan sekolah.

Secara bersama-sama, kepemimpinan dan manajemen konflik kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru (nilai Asymp. Sig. > 0,05). Meskipun rerata peringkat manajemen konflik lebih tinggi, perbedaan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja guru yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini.

Dalam pemilihan metode analisis statistik yang tepat merupakan langkah yang harus dilakukan dalam memastikan validitas hasil penelitian. Ketika data yang dianalisis tidak memenuhi asumsi distribusi normal, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, penggunaan pendekatan nonparametrik menjadi solusi yang relevan.

Pendekatan ini memungkinkan analisis tetap berlangsung secara akurat meskipun terdapat ketidaksesuaian dengan asumsi parametrik. Ketidaknormalan data menunjukkan bahwa pendekatan parametrik, yang bergantung pada asumsi distribusi normal, tidak dapat digunakan dengan andal. Sebaliknya, pendekatan nonparametrik seperti uji Mann-Whitney memberikan alternatif yang sangat baik, meskipun memiliki keterbatasan dalam sensitivitas terhadap perbedaan kecil antar kelompok. Hal ini menunjukkan perlunya perencanaan analisis yang matang berdasarkan asumsi data sejak awal penelitian.

Untuk hasil uji Mann-Whitney yang memperlihatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok memiliki dampak dalam pengambilan keputusan berbasis data. Peneliti harus berhati-hati dalam menyimpulkan efek antar kelompok ketika perbedaan median tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Hal ini dapat memengaruhi bagaimana hasil penelitian diinterpretasikan dan diaplikasikan dalam konteks praktis, seperti pengembangan kebijakan atau program intervensi.

Dari ketidaknormalan data adalah pentingnya memahami penyebab ketidaknormalan tersebut. Distribusi asimetris atau karakteristik alami data bisa mencerminkan fenomena yang unik dalam populasi penelitian. Oleh karena itu, peneliti perlu mengeksplorasi lebih lanjut apakah faktor-faktor tertentu memengaruhi distribusi data, seperti variabel demografis, desain penelitian, atau metode pengumpulan data.

Pemahaman yang lebih dalam dapat membantu mengarahkan penelitian lanjutan yang lebih terfokus. Bukan hanya itu, hasil tersebut bisa pula menjadi pelajaran penting bagi para praktisi atau pengambil kebijakan. Dalam situasi di mana data menunjukkan ketidaknormalan, pengambilan keputusan berbasis bukti perlu mempertimbangkan keterbatasan hasil analisis statistik. Pendekatan yang lebih fleksibel, seperti triangulasi dengan metode kualitatif atau pengumpulan data tambahan, dapat membantu memastikan keputusan yang lebih informatif dan tepat sasaran.

Ketidaknormalan data ini menjadi pengingat akan pentingnya memastikan kualitas data sebelum analisis dilakukan. Peneliti disarankan untuk melakukan uji awal distribusi data dan mengevaluasi apakah metode pengumpulan data sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan memprioritaskan kualitas data dan pendekatan

analisis yang tepat, hasil penelitian akan lebih relevan dan dapat diandalkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ilmu pengetahuan atau penerapan praktis.

Daftar Pustaka

- Amelia, et al. (2023). *The Effectiveness of School Principals in Making Decisions on Professional Teacher Performance to Increase Student Success at School*. Continuous Education, doi: 10.51178/ce.v 4i3.1659
- Amor, Ariadna Monje (2023). *Contributions of Motivation Theories to the Design and Implementation of Employee Reward Policies*. Advances in human resources management and organizational development book series, doi: 10.4018/978-1-6684-7212-5.ch013
- Anwar, C. (2015). *Manajemen Konflik untuk Menciptakan Komunikasi yang Efektif* (Studi Kasus di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia). Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi, 4(2), 148-157.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun." Jurnal Akuntansi dan Pajak, vol. 17, no.02,2017.<https://www.jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jap/article/view/11/0>
- Arisandi, I., Sitanggang, N., & Matondang, Z. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang*. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia.
- Astari, Karima (2024) *Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Path-Goal Theory*. InSearch/In Search (Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism), doi: 10.37278/insearch. v22i2.808
- Badriyah, Nurul. at. Al (2024). *The Role of Constructive Conflict Management in Fostering Team Collaboration and Innovation: A Perspective of Transformational Leadership*. doi: 10.61100/adman. v2i1.159
- Bhakuni, Seema. (2022). *Leadership-The most important area of educational performance*. Ilomata International Journal of Management, doi: 10.52728/ijjm. v3i3.474
- Chiriță, Rebecca Ana Maria et. al (2023). *Perspective on the Motivational Theories in Organizations*. doi: 10.2478/bipcm-2023-0023
- Chkheidze, Salome. (2023). *Role of leader in educational management*. PUPIL: International journal of teaching, education and learning, doi: 10.20319/pijtel.2023.72.171179
- Demir, Kürşat et.al. (2024). *Teachers' Sources of Motivation: A Qualitative Study*. Research on education and psychology, doi: 10.54535/rep.1407759
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru*. Jurnal Manajerial, 17(1), 1-10.

- Erina Putri. (2014). *Motivasi Kerja Guru dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar di SMK Negeri Kota Bukittinggi*. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 210–219.
- Hasriani et. al. (2023). *The Role of Principal Management in Improving Teacher Performance*. doi: 10.57235/qistina. v2i2.714
- Hendrawati, A., & Prasojo, L. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 141–157
- Ismail, Anang. (2022). *Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Internal di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang*. doi: 10.18860/rosikhun. v1i3.14243
- Jannah, Raodatul & Olyvia, Wahyuningsih. (2024) *The Leadership Role of The School Principal in Effective Educational Management*. doi: 10.46799/ajesh. v3i3.282
- Khalili, Nasibullah. (2023). *Leaders' Leadership Theory in a Management Perspective*. *American journal of multidisciplinary research and innovation*, doi: 10.54536/ajmri. v2i5.2064
- Kharis, Luqman., St., Rodliyah., Erma, Fatmawati. (2024). *Conflict Management and Organizational Behavior: Principal Strategies*. doi: 10.52615/jie. v9i2.410
- Kudaibergenov, Zhandos et. al. (2023). *Analysis of the influence of motivation on career management using the two-factor theory of Herzberg*. doi: 10.26577/be. 2023.v143.i1.010
- Kvitka, Kateryna et al. (2023) *Conflicts in the organization: how can mediation affect the development of the organization?* *Facta Universitatis*, doi: 10.22190/fueo231025018k
- Kyriakos, Manolis. (2024). *The role of school leadership in relation to conflict management at school*: doi: 10.12681/dia.37790
- Langga, Air et al. (2023). *Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja guru dan staff di sekolah*. doi: 10.61796/acjoure. v1i1.11
- Li, Mingyuan. (2024). *Enhancing Work Motivation Through the Correlation of Leaders' Emotional Intelligence and Teacher Engagement*. *Journal of education and educational research*, 8(3), 329-341
- Li, Sen. (2024). *The Role of Expectancy Theory in the Organizational Management Process in Innovative Entrepreneurial Enterprises*. doi: 10.22158/mmse. v6n1p9
- Luqman, Kharis et.al. (2024). *Conflict Management and Organizational Behavior: Principal Strategies*. doi: 10.52615/jie. v9i2.410
- Madeline, J et al. (2022). *Relationship of Conflict, Conflict Avoidance, and Conflict Resolution to Psychological Adjustment*. *Psychological Reports*, doi: 10.1177/00332941221146708
- Maftuhatil Riskiyah, Eka. (2024). *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui manajemen supervisi*. *An-Nadzir*, doi: 10.55799/annadzir.v2i01.437
- Malapane Tshepo Alex dan Nkanyiso Ndlovu. (2024). *Assessing the Reliability of Likert Scale Statements in an E-Commerce Quantitative Study: A Cronbach Alpha Analysis Using SPSS Statistics*. doi: 10.1109/sieds61124.2024.10534753

- Nasution, I. (2010). *Manajemen Konflik di Sekolah*. Visipena, 1(1), 45-55. <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/22>
- Nachshoni, Amizur. (2024). *The Impact of Principal on Teacher Motivation in Secondary Schools*. Deleted Journal, doi: 10.60087/jaigs.v4i1.79
- Nayana. (2023). *Influence of student behavior on teacher motivation - a study with reference to teachers of selected primary schools in mangalore*. EPRA international journal of multidisciplinary research, doi: 10.36713/epra13980
- Nawaz Khattak, Asmat, et. al. (2023). *The Situational Leadership Theory: Application in Educational Institutions of Pakistan*. Global educational studies review, doi: 10.31703/gesr.2023(viii-i).09
- Ningtyas, Adinda Suci Cahya. (2024). *Conflict in organizations: its connection to a healthy and productive work environment*. Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, doi: 10.25139/sng. v14i1.8359
- Nuraeny, Neny (2022) *Pengaruh Kepemimpinan Transfomasional Kepala Sekolah terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasr Negeri di Kelurahan pondok Ranji kecamatan Ciputat Timur kota Tangerang*, UIN Syarif Hiyatullah, Jakarta.
- Nurjanah, Putria Wati et. al. (2023). *Analisis Teori Pemimpin dalam Konteks Perkembangan Karakteristik Individu*. YASIN, doi: 10.58578/yasin. v3i6.1992
- Parfenov, Aleksandr. (2022). *Compromise in early legal culture*. Юридическая наука и практика, doi: 10.36511/2078-5356-2022-3-11-17
- Parinsi, Mario Tulenan et. al. (2024). *The Influence of School Principal Leadership, Work Team, and Work Motivation on Satisfaction Work Junior High School Teacher in Minahasa District*. Deleted Journal, doi: 10.62711/ijite. v3i3.196
- Rachmawati, Yulia. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang* 01 Juni 2013.
- Rhadiatullah, S. H., & Sinulingga, R. F. (2023). *Self Determination pada Relawan Pemberdayaan Pemuda*. Universitas Sumatera Utara.
- Tri Yuni Hendrowati & M. Badrun (2023), *Kekepalasekolahan (Paradigma Permendikbud Ristek No 40 Tahun 2021)*. Jawa Tengah: Penerbit CV.Eureka Media Aksara
- Tri Yuni Hendrowati et. al. (2023) *Manajemen Strategi Penerbit CV.Eureka Media Aksara*
- Wibowo, A. N., & Murniati, N. A. N. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Blora Tahun 2021*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 8042-8049.
- Zhandos, K., Alina, V., & Murat, Y. (2023). *The role of recognition and growth opportunities in enhancing teacher motivation*. *Journal of Educational Motivation Studies*, 12(3), 45–58. <https://examplejournal.com/teacher-motivation>