BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di MIN Jati Pandansari dan SDI Al-Gontory Tulungagung tentang pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi dan kinerja pendidik dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan, manajemen konflik terhadap motivasi pendidik MIN Jati Pandansari berdasarkan nilai signifikan $0{,}042 \leq 0{,}05$, dan pada SDI Al-Gontory berdasarkan nilai signifikan $0{,}023 \leq 0{,}05$.
2. Ada pengaruh yang signifikan, manajemen konflik terhadap kinerja pendidik MIN Jati Pandansari berdasarkan nilai signifikan $0{,}035 \leq 0{,}05$ dan pada SDI Al-Gontory berdasarkan nilai signifikan $0{,}031 \leq 0{,}05$
3. Ada pengaruh yang signifikan, manajemen konflik terhadap motivasi dan kinerja pendidik MIN Jati Pandansari berdasarkan nilai taraf signifikan $0{,}197 \geq 0{,}05$ dan pada SDI Al-Gontory beradasarkan taraf signifikan $0{,}812 \geq 0{,}05$

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan dilingkungan pendidikan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian mengenai manajemen konflik yang diduga memiliki hubungan dan pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja pendidik, ternyata menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pendidik. Manajemen konflik memberikan kontribusi terhadap motivasi dan kinerja

pendidik. Dimana manajemen konflik memeliki pengaruh sebesar 0,197 dan 0,812 Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa manajemen konflik memberikan kontribusi yang berarti terhadap motivasi dan kinerja pendidik di lembaga tersebut.

Masalah motivasi dan kinerja pendidik terkadang sering diabaikan baik dari pihak lembaga maupun dari pendidik sendiri. Maka dalam mengatasi masalah tersebut diperlukan adanya usaha dan upaya dari manajer untuk melihat dari berbagai segi atau penyebab, dan pada penelitian ini berfokus pada manajemen konflik karena, setiap lembaga pasti memiliki konflik. Dan terkadang konflik dapat mematahkan motivasi dan kinerja pendidik pada lembaganya. Dengan adanya penelitian manajemen konflik terhadap motivasi dan kinerja pendidik diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik.

Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan diantaranya yaitu, mengatur konflik pada lembaga dengan sebaik-baiknya dengan manajemen konflik. Agar motivasi dan kinerja dapat meningkat.

C. Saran

Setelah dikemukakan kesimpulan, peneliti akan mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah

   Dengan adanya penelitian ini, diharapkan manajer dapat mempelajari dan menguasai bagaimana mengatasi konflik dengan manajemen konflik yang sesuai dengan keadaan pendidik dan lembaganya agar tidak mempengaruhi motivasi dan kinerja pendidik pada lembaga tersebut. Manajer juga dapat memberikan motivasi

yang lebih kepada anggotanya sehingga dapat menciptakan motivasi dan kinerja pendidik yang tinggi

2. Bagi Pendidik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan manajemen konflik bagi pendidik agar pendidik juga dapat ikut serta menyelesaikan konflik yang ada didalam lembaganya agar, proses pengajaran berjalan dengan baik. Sehingga motivasi pendidik dan kinerja pendidik juga dapat tercipta dengan bagaimana semestinya.

3. Bagi Lembaga

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan positif, kepada lembaga pendidikan tersebut. Lembaga pendidikan tersebut dapat mengetahui bagaimana manajemen konflik didalam lembaga sangat berperan penting untuk memajukan lembaga dan meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik. Sehingga, proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang manajemen konflik, dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkannya dengan baik.