



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 6045-6054

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di UPT SMA Negeri 1 Wajo

Sumarni<sup>1✉</sup>, Erviana Abdullah<sup>2</sup>, Sartina<sup>3</sup>, Junisnaini<sup>4</sup>, Nurshafika Dewi<sup>5</sup>, Rivana Suriyadi<sup>6</sup>,  
Hendra Agustiawan<sup>7</sup>, Andi Adehan Saman<sup>8</sup>

Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Puangrimaggalutung

Email: [sumarnifkip.ap@gmail.com](mailto:sumarnifkip.ap@gmail.com)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMA Negeri 1 Wajo. Dalam penelitian ini menggunakan studi literatur yaitu menelusuri sumber-sumber tulisan yang pernah dibuat sebelumnya. Hasil studi literatur yang diperoleh yaitu manajemen konflik memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu terciptanya motivasi kerja guru, meningkatkan kedisiplinan guru, serta menimbulkan kemampuan introspeksi diri. Hal ini berimplikasi bahwa dengan makin baiknya manajemen konflik maka kinerja guru semakin tinggi begitupun sebaliknya makin buruk manajemen konflik maka kinerja guru cenderung akan menurun.

Kata Kunci: *manajemen konflik, kinerja guru.*

### Abstract

This research was conducted to find out conflict management in improving teacher performance at UPT SMA Negeri 1 Wajo. In this study using literature studies, namely tracing the sources of writing that have been made before. The results of the literature study obtained are that conflict management has a positive impact on improving teacher performance, which includes improving teacher performance, namely creating teacher work motivation, increasing teacher discipline, and creating the ability for self-introspection. This implies that the better the conflict management, the higher the teacher performance and vice versa, the worse the conflict management, the teacher performance tends to decrease.

Keywords: *conflict management, teacher performance.*

## PENDAHULUAN

konflik merupakan suatu insiden atau kenyataan sosial yang senantiasa sebagai bagian berasal dinamika kehidupan manusia. permasalahan dipandang menjadi gejala sosial yang terjadi di kehidupan sosial dalam banyak sekali tingkatan. seperti apapun tingkat konflik itu terdapat dalam warga, suatu konflik memerlukan penanganan supaya tidak mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan rakyat. konflik menjadi sesuatu yang tidak bisa di hindari sebab tujuan, kebutuhan, tanggung jawab, serta nilai yg dimiliki pada individu tidak sama dalam setiap persepsi, perbedaan itulah yang mampu menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik. konflik ini mampu saja dialami sang siapapun dan dimanapun, salah satunya disekolah; baik dari kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa ataupun warga sekolah lainnya pada ketika-waktu eksklusif yang sangat mungkin dihadapkan dengan konflik di era persaingan global saat ini.

untuk menghadapi persaingan global pada bidang pendidikan perlu adanya persepsi dan pemikiran serta perilaku yg sama pada melihat mutu pendidikan. seluruh stakeholder perlu memiliki kepekaan terhadap mutu pendidikan yang masih rendah ini, salah satunya disebabkan oleh rendahnya kinerja guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria eksklusif yang bisa diukur sesuai kompetensi yang dimiliki sang setiap pengajar. oleh sebab itu upaya dalam pengelolaan permasalahan disekolah ini sangat urgen dibahas sebab konflik mampu berpengaruh akbar terhadap penyelenggaraan kegiatan Pendidikan disekolah, maka dari itu jua perlu adanya penanganan yang dilakukan ketua sekolah dalam pengelolaan perseteruan yang terjadi (Kartono, 2005)

namun sebab sekolah itu juga merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari guru, sumber daya lainnya sudah tentu konflik akan terjadi. sebab perseteruan adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih, atau dua gerombolan atau lebih yang bertentangan dalam beropini serta tujuannya. guru-guru yang mempunyai latar belakang pendidikan yang tidak selaras memiliki kreativitas/pola berfikir, kegiatan serta sifat/karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga pasti akan terjadi persaingan atau friksi yang menyebabkan persoalan bagi guru itu sendiri juga bagi pihak sekolah.

guru sebagai tenaga pendidik adalah penentu keberhasilan proses belajar pada kelas yang sekaligus akan menentukan kualitas lulusan di suatu sekolah. Kinerja pengajar pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh pengajar pada melaksanakan tugasnya sebagai pendidik serta melaksanakan aktivitas pembelajaran pada kelas yang secara fisik serta psikis bersentuhan langsung dengan siswa. oleh karena itu sangatlah wajar apabila kinerja guru ini diklaim sangat penting serta memilih efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Kinerja pengajar yang baik adalah ditunjukkan dengan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa dengan baik, dan ini adalah tujuan primer dari Undang-Undang Pendidikan. Sebagaimana penjelasan Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru serta Dosen: guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa di pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang ingin memajukan organisasinya atau sekolahnya, harus memahami faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik di dalam individu juga konflik antar perorangan, konflik di dalam kelompok dan konflik antar grup. dalam menata sebuah konflik dalam organisasi diharapkan keterbukaan, kesabaran serta pencerahan seluruh pihak yang terlibat juga yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi. oleh karena itu diharapkan manajemen yang tepat supaya konflik dapat terselesaikan. Konflik terjadi di lingkungan sekolah biasanya disebabkan oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut mempunyai perbedaan dalam menafsirkan atau melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan, visi dan misi sekolah. Konflik merupakan peristiwa yang wajar dalam suatu kelompok dan organisasi, konflik tidak dapat disingkirkan tetapi konflik bisa menjadi kekuatan positif dalam suatu kelompok dan organisasi agar menjadi kelompok dan organisasi yang berkinerja efektif.

Berdasarkan observasi yang didapat bahwa kinerja guru di SMAN 1 WAJO masih kurang maksimal, hal ini terjadi sebagian besar disebabkan rendahnya penanganan manajemen konflik yang ada. konflik yang terjadi yang bisa dikatakan yaitu antara guru dengan guru, dimana terjadi persaingan yang tidak baik dalam peningkatan karir, masih adanya guru yang tidak memiliki hubungan kekeluargaan. Guru – guru yang seperti ini sangat rentan terhadap serangan guru lain yang merasa iri ataupun merasa tersaingi. Mereka diintimidasi dengan cara dipinggirkan, dicuekin, diejek, tidak dilibatkan pada kegiatan sekolah, bahkan lebih ekstrim ada yang diberhentikan secara sepihak

Oleh karena itu upaya dalam pengelolaan konflik disekolah ini sangat penting untuk dibahas karena konflik bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan disekolah, maka dari itu perlu adanya penanganan yang dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan konflik yang terjadi. Berdasarkan konteks penelitian, maka dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai penerapan manajemen konflik

dalam meningkatkan kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif kualitatif menggunakan studi literatur. Metode studi literatur artinya serangkaian aktivitas yang berkenaan menggunakan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3).

Menurut (Moleong, 2007) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami kenyataan tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian contohnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi terkait dengan permasalahan penelitian yang diteliti. Teknik pengambilan subjek penelitian menggunakan Teknik *purposive sampling* yakni dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2017, p, 216). (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017)

Berdasarkan pengertian di atas dapat penelitian kualitatif artinya penelitian yang bersifat alamiah dan data yang didapatkan berupa deskriptif. pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya menjadi suatu masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil dan pembahasan ini akan dideskripsikan mengenai manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMA Negeri 1 Wajo. di pembahasan ini akan difokuskan pada penjelasan yaitu manajemen konflik dan kinerja guru.

Menurut (Rusdiana, 2015) manajemen konflik merupakan seni mengatur serta mengelola konflik yang ada pada organisasi supaya menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas serta prestasi organisasi. Menurut (Wirawan, konflik dan manajemen konflik: Teori, aplikasi serta Penelitian, 2010) manajemen konflik ialah proses pihak yang terlibat permasalahan atau pihak ketiga menyusun taktik permasalahan serta menerapkan untuk mengendalikan konflik supaya membentuk resolusi yang diinginkan.

Sementara dari Tosi et al (dalam Wahyudi, 2015) beropini bahwa manajemen konflik pada organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan (manajer) baik manajer tingkat lini (supervisor), manajer tingkat menengah (middle manager) serta manajer tingkat atas (top manager) maka diperlukan peran aktif buat mengarahkan situasi konflik agar tetap produktif. Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal

yaitu, menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan penemuan, mendorong perubahan serta bersikap kritis terhadap perkembangan lingkungan.

Mengelola konflik kearah yang positif membutuhkan proses dan usaha yang tidak sederhana. Konflik dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan komunikasi dan Kualitas kerja, tetapi juga dapat menurunkan Kualitas kinerja jika kerja tidak dapat dikendalikan. Namun hubungan antara manajemen konflik dan prestasi kerja tidak dapat disangkal. Oleh karena itu, diperlukan konsep dan desain manajemen konflik yang tepat (Widjaja et al., 2019).

Konflik dalam organisasi yang tidak dikelola dengan baik tentunya menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat ketercapaian tujuan organisasi yang perlu diantisipasi dan dikelola agar tidak berdampak negatif pada ketercapaian tujuan organisasi melalui upaya memaksimalkan fungsi dan peran maupun tujuan komunikasi (Lathif 2020).

sehingga peneliti dapat menyimpulkan definisi manajemen konflik artinya cara yang dilakukan bagaimana memajemenkan suatu syarat konflik yang terjadi didalam suatu organisasi buat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sebab konflik yang terjadi diakibatkan tak tercapai suatu syarat pemahaman yang sama diantara anggota organisasi.

konflik juga dapat diakibatkan oleh kekurangan proses atau syarat yang sebelumnya tidak sinkron dan mengganggu hasil yang dapat dicapai saat ini. pada fase awal, ada krisis yang ditandai dengan konflik atas sumber daya organisasi yang terbatas, yang lalu diterjemahkan sebagai lingkungan kerja yang tidak menguntungkan. Selain itu, kesalahpahaman timbul antara individu serta kelompok ketika seseorang menginterpretasikan tujuan kelompok dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Adelaide, 2019)

strategi resolusi konflik bervariasi tergantung pada asal serta konteks konflik. Manajemen konflik juga dapat dilakukan oleh pihak luar yang mengintervensi proses komunikasi buat menghindari permusuhan serta kekerasan. Selain itu, pihak eksternal juga wajib dapat membantu kedua belah pihak melalui cara dan tujuan yang berbeda untuk menemukan solusi yang dapat diterima sehingga konflik yang disebabkan dapat segera diselesaikan (Hasanah,2020). Menurut Muslim (2014) tujuan manajemen konflik adalah untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki iklim organisasi yang tidak dapat menjadi prestasi bagi sekolah dan mewujudkan sekolah yang mandiri dan memiliki peningkatan mutu karena mampu mengendalikan konflik. Konflik yang terjadi dengan jenis yang sama tidak akan terjadi lagi karena manajemen konflik yang baik.

Adapun indicator manajemen konflik berdasarkan (Arikunto S. ,2009) yaitu:  
Keterbatasan sumber daya

Keterbatasan sumber daya pada setiap organisasi atau perusahaan memiliki keterbatasan sumber-sumber yang diperlukan. misalnya pada sebuah perusahaan umumnya memiliki keterbatasan berupa aturan, fasilitas kerja, jabatan, bahan baku, informasi, dan sumber-sumber daya yang penting lainnya. Ade Florent (2010) perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan sumber daya yang lebih banyak, pimpinan mengalokasikan sumber daya menurut prioritas dan kebutuhan di tiap unit kerja/bagian. Pembagian yang tidak merata bisa menyebabkan perasaan iri hati antar departemen/bagian. apabila manajer tidak menyebutkan kebijakan yang dilakukan, maka perselisihan antar departemen bisa terjadi sebab persaingan yang terjadi untuk menerima sumber daya yang terbatas.

### Struktur organisasi

Salah satu penyebab terjadinya konflik dalam organisasi merupakan pembagian tugas dalam birokrasi organisasi spesialisasi tenaga kerja pelaksanaannya. Ade Florent (2010) struktur organisasi artinya sistem formal korelasi-korelasi kerja yang membagi dan mengkoordinasi tugas-tugas sejumlah orang serta kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan untuk menaikkan status pada setiap bagian atau unit kerja bertujuan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pimpinan. dilema yg muncul pada struktur organisasi berkenaan dengan persaingan pengaruh serta kekuasaan antar bagian/unit kerja, sistem penilaian yang tidak jelas, serta berbeda-beda dalam menafsirkan tujuan organisasi.

### Komunikasi

Komunikasi yang tidak baik seringkali kali mengakibatkan permasalahan dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, contohnya informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. sebagai model, gaya berbicara atau budaya komunikasi suatu kelompok masyarakat tertentu sering kali bisa menyinggu perasaan orang yang tidak memahaminya

### Perbedaan individu

Setiap individu merupakan individu yg unik. Setiap orang mempunyai pendirian dan peraaan yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Ade Florent (2010) perbedaan individu dilatar belakang oleh pendidikan, budaya, lingkungan sosial, etnik, dan lainlain. perbedaan latar belakang di atas menimbulkan perbedaan pada bersikap serta bertindak pada

lingkungan kerja. perbedaan ini jika tak disikapi dengan bijaksana akan memicu terjadinya konflik.

### Kinerja guru

Seseorang guru adalah sosok pendidik yang ada di lembaga pendidikan. guru mempunyai wibawa tersendiri didalam lingkungan rakyat. karena profesi pengajar ialah profesi yang mulia, bagaimana guru dapat menyampaikan sebuah ilmu kepada anak didiknya, untuk mendukung hal tadi guru harus terus menjaga kinerjanya.

Kinerja seorang guru dikatakan berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan untuk bekerja lebih bersemangat dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan mendapat mengembang tugasnya sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya (Pianda, 2018)

Kinerja guru adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang guru pada suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. dengan istilah lain hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan (Asf, 2013).

Menurut (Fahmi, 2013) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang untuk melaksanakan tugasnya yang membuat hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok pada suatu unit kerja. Adapun indicator kinerja guru menurut (Bahri, 2022) yaitu:

#### Kuantitas

Kuantitas adalah hal yang bisa dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur dan juga jumlah

#### Kualitas

Kualitas guru sebagai sekumpulan sifat, keterampilan, dan pemahaman pribadi yang dibawa seorang individu ke dalam proses pengajaran.

#### Efektivitas

Efektivitas kinerja guru adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

#### Kerja sama

Kerjasama dapat berlangsung apabila suatu individu atau kelompok memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa literatur yang dijadikan referensi yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Andika Javier Aprisaldi serta Wahyu Hidayat bahwa ada peningkatan positif yang signifikan manajemen konflik pada peningkatan kinerja guru. Hal ini berimplikasi bahwa dengan makin baiknya manajemen konflik maka kinerja guru semakin tinggi begitupun sebaliknya makin buruk manajemen konflik maka kinerja guru cenderung akan menurun. Peneliti mendapatkan dampak positif dari manajemen konflik dalam menaikkan kinerja guru yaitu terciptanya motivasi kerja guru, meningkatkan kedisiplinan guru, serta mengakibatkan kemampuan introspeksi diri. Di lokasi penelitian menggambarkan, yaitu: pertama, tidak terbatasnya sumber daya manusia yang dibuktikan menggunakan prestasi yang diraih oleh sekolah tersebut, kedua struktur organisasinya telah terbentuk dengan baik sesuai dengan keahlian masing-masing, ketiga, komunikasi antar warga sekolah telah dikatakan baik, bukan hanya warga sekolah tetapi juga dengan masyarakat terbukti saat penulis melakukan penelitian sebelumnya pada lokasi yang sama disambut baik oleh kepala sekolah dengan terbuka pada mahasiswa. Keempat, yaitu perbedaan pendapat setiap anggota pada suatu sekolah akan mengalami perbedaan pendapat antar warga sekolah.

Kinerja guru akan semakin tinggi ketika pemimpin dapat memmanage konflik yang terjadi sekolah diantaranya di indikator kinerja guru yaitu Pertama, kuantitas bisa ditinjau dari banyaknya sumber daya manusia yang terdapat disekolah tersebut sesuai jabatan. kedua, kualitas yaitu hasil kerja yang telah dilakukan oleh guru dapat dicermati dari prestasi serta keberhasilan peserta didik. Ketiga, Efektivitas dikatakan efektif bila guru berhasil dalam proses pengajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarah Nurhayati bahwa strategi di manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala sekolah berperan dalam banyak sekali aktivitas pada pengelolaan konflik. Sedangkan pada kinerja guru terdapat beberapa bentuk faktor pendukung di pengelolaan konflik yaitu dengan bentuk perhatian yang dilakukan oleh sekolah kepada guru ialah dengan menyampaikan dukungan untuk menaikkan kinerja guru. pada prinsip pengembangan sumber daya manusia efektivitas kinerja guru mampu ditingkatkan menggunakan penguatan motivasi secara eksternal maupun internal oleh sekolah. Faktor yang mendukung pengelolaan konflik seperti, sumber daya sekolah yang baik, sarana serta prasarana yang memadai, iklim kerja yang aman, mempunyai kode etik serta dasar hukum kinerja guru.

## SIMPULAN

Manajemen Konflik seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada organisasi

agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. manajemen konflik dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini berimplikasi bahwa dengan makin baiknya manajemen konflik maka kinerja guru semakin tinggi begitupun sebaliknya makin buruk manajemen konflik maka kinerja guru cenderung akan menurun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Florent. Skripsi Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO. cabang medan. 2010.
- Ahmad Muslim, 2014. Jurnal Analisis Manajemen Konflik intrapersonal disekolah Volume 1 Nomor 1, hal. 1 – 14
- Arikunto, S. (2009). *Dasar dasar evaluasi Pendidikan Edisi Revisi Cetakan 10* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2009). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Aditya Media.
- Asf, J. d. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Bahri, M. S. (2022). *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Bangkinang Kota*. Pekanbaru: State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Lathif. (2020). Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi. Yogyakarta : Deepublish
- Mahardika, E. M. (2022). Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Kepercayaan Dalam Organisasi Gereja Bfa Bandung. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 3.
- Molenda, J. a. (2007). *educational Technology : A definition With Comentary*. New York : State University of new York at Postdam.
- Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pianda, D. (2018). Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerjqq, Kepemimpinan Kepala Sekolah). Sukabumi : CV Jejak.
- Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kulaitatif & R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta
- Tosi. (1990). *Managing Organizational Baheviior*. New York: Harper Collins Publisher.

Wahyudi. (2015). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Widjaja, I. (2019). Pengaruh Leverage, Likuiditas, Pertumbuhan Penjualan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 199-206.

Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.