

**PENGARUH ANTARA PENGELOLAAN KONFLIK DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI GUGUS 03  
KECAMATAN TAMPAK KOTA PEKANBARU**

**Sasmarianto**  
0812-7558-2660  
Universitas Riau

**ABSTRACT**

*In accordance with the proposed hypothesis, the aim of this study was to determine the relationship between the variables. 1) Conflict management toward organizational commitment. 2) Motivation toward organizational commitment. 3) Conflict management, motivation together to organizational commitment, through distribution of questionnaire to 72 teachers of the State elementary school (SDN 03) Tampan, Pekanbaru with proportional stratified random sampling technique. A questionnaire as the instruments in this study was used to collect data on conflict management, motivation, and organizational commitment. Validity of the items was tested by using the Pearson Product Moment formula and reliability coefficient instrument was calculated by using Cronbach alpha formula. The results showed that there was a positive relationship between conflict management with organizational commitment. With correlation coefficient  $r_{y1}=0.531$  and the regression equation  $Y=42.439 + 0.542 X_1$ . 2). There is a positive relationship between motivation and organizational commitment with the correlation coefficient  $r_{y2}= 0.475$  and the regression equation  $Y=45.023 + 0.448 X_2$ . 3). There is a positive relationship between conflict management and motivation with organizational commitment and multiple correlation coefficient  $R_{y1,2}=0.607$  and regression equation  $Y=28.450 + 434X_1 + 0.308 X_2$ . The results of this study are expected to be useful for the improvement and enhancement of organizational commitment in the State Elementary School (SDN 03) Kecamatan Tampan, Pekanbaru, this can be enhanced by conflict management and motivation improvement of teachers.*

**Keywords:** conflict management, motivation, and organizational commitment

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan modal utama untuk memajukan bangsa, Tanpa pendidikan yang baik maka suatu bangsa akan mengalami hambatan dalam mencapai kemajuan. Pembangunan pendidikan harus menjadi skala prioritas utama bangsa karena hal ini dapat berguna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM). Kita semua perlu memikirkan bagaimana mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu persoalan pendidikan menjadi tanggung jawab

bersama, antara pemerintah, masyarakat, dan orang tua.

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Umumnya, guru merujuk pada pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didiknya. Peran multi fungsi tersebut membutuhkan keloyalitasan dan komitmen yang tinggi untuk melakukannya.

Oleh karena itu, komitmen organisasi guru disekolah harus selalu dijaga dan ditingkatkan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Dengan komitmen organisasi inilah dapat memberikan peranan yang sangat penting di dalam suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Profesi guru sebagai pengajar sangat diharapkan dapat membantu para peserta didik untuk lebih mengetahui dan lebih pintar dari sebelumnya. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan komitmen guru dalam profesi mengajarnya.

Komitmen guru juga merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah, baik secara personal maupun organisasional. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja sehingga menjadikan guru peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan sekolah kearah yang lebih baik. Dari hasil observasi yang dilakukan terdapat fenomena masalah komitmen organisasi guru yang rendah yaitu masih adanya guru yang melanggar tata tertib sekolah, mengeluh dengan beban kerja yang diberikan, mengabaikan nilai-nilai yang berlaku di sekolah, adanya guru yang berkeinginan untuk meninggalkan sekolah bila mendapat tawaran gaji yang tinggi di sekolah lain, malu menceritakan sekolah mereka kepada orang lain, tidak dapat menjaga kerukunan, bersikap pasif dalam menerima tugas, tidak memperhatikan nasib sekolah secara keseluruhan, Merasa bekerja di sekolah tidak memberikan keuntungan dan manfaat. Tidak mendengarkan keluhan rekan kerja dan cenderung bekerja sendiri tanpa memikirkan kesulitan yang dialami oleh orang lain.

Dengan adanya masalah-masalah yang terjadi inilah yang dapat menurunkan komitmen organisasi tersebut. Masalah yang dihadapi guru tidak dapat dibiarkan begitu saja, perlu adanya pengelolaan dan pemberian motivasi yang tepat agar setiap masalah yang timbul tidak berdampak negatif dan menjadi konflik yang dapat merusak tujuan organisasi. Untuk membuktikan paparan latar belakang tersebut dan kebenarannya perlu diuji secara ilmiah, objektif, dan sistimatis. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti judul “Hubungan Antara Pengelolaan Konflik dan Motivasi dengan Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengelolaan konflik dan motivasi dengan komitmen organisasi guru SD Negeri Gugus 3 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Gugus 3 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Yang berjumlah 72 orang, dilaksanakan di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (*independent variables*) yaitu pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). serta variabel terikat (*dependent variable*), yaitu komitmen organisasi (Y) guru SD Negeri Gugus 3 kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Hubungan antara Pengelolaan Konflik dengan Komitmen Organisasi**

#### **a. Uji Keberartian Regresi**

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi

sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi dan lineritas persamaan dengan uji F keberartian regresi Berdasarkan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. dengan  $F_{hitung} = 27,423 > F_{tabel} = 3,98$ . Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh pengelolaan konflik terhadap komitmen organisasi.

### **b. Uji Linieritas**

Pengujian lineritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$  adalah signifikan, Oleh karena itu persamaan di atas dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi pada persamaan tersebut dikatakan juga linier. Selanjutnya dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi berhubungan linier, maka setiap kenaikan skor pengelolaan konflik skor komitmen organisasi 0,542 pada arah yang sama dengan konstanta 42,439. Diketahui nilai rata-rata variabel  $Y = 74,778$  dan variabel  $X_1 = 59,653$

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi". Berdasarkan data pada tabel (3.10) pengujian signifikansi dan pengujian lineritas regresi, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$  signifikan dan linear. Persamaan ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengelolaan konflik akan diikuti oleh kenaikan skor komitmen organisasi sebesar 0,542, konstanta 42,439.

Hasil perhitungan mengenai kekuatan hubungan antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasi

(Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi = 0,531 dan koefisien determinasi = 0,2819 atau 28,19 %. Untuk hubungan yang terjadi dari variabel dari pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu ? sebesar 0,531 berarti hubungan pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi adalah cukup kuat. Sebagaimana dinyatakan tentang pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

### **Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan positif antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi.

### **a. UjiKeberartianRegresi**

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi dan lineritas persamaan dengan uji F sebagaimana disajikan pada table di atas hasil  $F_{hitung} 18,478 > F_{tabel} 3,98$  dengan taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat hubungan motivasi terhadap komitmen organisasi.

### **b. UjiLinieritas**

Pengujian lineritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $Y = 45,023 + 0,448 X_2$  adalah signifikan, oleh karena itu persamaan di atas dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa motivasi dengan komitmen organisasi berhubungan linier, maka setiap kenaikan skor motivasi dan diikuti skor komitmen organisasi 0,448 pada arah yang sama dengan konstanta 45,023. Diketahui nilai

rata-rata variabel  $Y = 74,777$  dan variabel  $X_2 = 66,306$

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan komitmen organisasi". Berdasarkan pengujian signifikansi dan pengujian linieritas regresi, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,023 + 0,448X_2$  signifikan dan linier. Persamaan ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan diikuti oleh kenaikan skor komitmen organisasi sebesar 0,448 pada konstanta 45,023.

Hasil perhitungan mengenai kekuatan hubungan antara motivasi ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi = 0,457 dan koefisien determinasi = 0,2088 atau 20,88%. Untuk hubungan yang terjadi pada variabel motivasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu sebesar 0,457 berarti hubungan motivasi dengan komitmen organisasi adalah cukup kuat.

### **Hubungan pengelolaan konflik dan motivasi dengan Komitmen Organisasi.**

Dalam hipotesis ketiga yang diajukan terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan konflik dan motivasi dengan komitmen organisasi secara bersama-sama. Dengan perkataan lain diduga bahwa semakin baik pengelolaan konflik dan motivasi maka semakin baik pula komitmen organisasi guru dan begitu juga sebaliknya. Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:  $H_0 : \rho_{yx1,x2} \geq 0$  dan  $H_a : \rho_{yx1,x2} < 0$ .

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan konflik dan motivasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasi. Hasil perhitungan kekuatan hubungan antara Pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dan motivasi

( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda yakni  $R_{y12}=0,607$ . Ini memberikan arti bahwa semakin kuat pengelolaan konflik dan motivasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah  $R^2_{y1,2} = 0,607^2 = 0,3684$  atau 36,84%. Ini berarti bahwa sebesar 36,84% variasi variabel komitmen organisasi dalam persamaan regresi ganda dapat dijelaskan oleh pengelolaan konflik dan motivasi secara bersama-sama melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,450 + 0,434X_1 + 0,308X_2$ . Untuk hubungan yang terjadi pada variabel pengelolaan konflik dan motivasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu sebesar 0,607 berarti hubungan pengelolaan konflik dan motivasi dengan komitmen organisasi adalah **kuat**.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi ganda yang menyatakan hubungan fungsional antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan komitmen organisasi ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,450 + 0,434X_1 + 0,308X_2$ .

Berdasarkan hasil dari  $F_{hitung} = 20,159 > F_{tabel} = 3,13$ . Maka  $H_0$  ditolak yang menjelaskan bahwa pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Selain itu persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,450 + 0,434X_1 + 0,308X_2$  sangat signifikan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Pengelolaan konflik dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan skor komitmen organisasi masing-masing 0,434 dan 0,308 pada konstanta 28,450.

### **Pembahasan**

Untuk hubungan yang terjadi pada variabel penelolaan konflik dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu sebesar 0,531 ini berarti bahwa pengelolaan organisasi dengan komitmen organisasi adalah cukup kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh  $r^2_{y1} = (0,531)^2 = 0,281$  atau 28,19%. Ini berarti bahwa 28,19% variansi pengelolaan konflik dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$ . Persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor komitmen organisasi maka akan diikuti oleh kenaikan skor pengelolaan konflik sebesar 0,542 pada konstanta 42,439.

Untuk menguji signifikansi korelasi antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi digunakan rumus uji t. Harga  $t_{\text{hitung}} = 5,239$ , sedangkan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 70,  $\alpha = 1,994$  diperoleh harga  $t_{\text{tabel}} = 2,014$ . Karena  $t_{\text{hitung}} = 5,239 > t_{\text{tabel}} = 1,994$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $27,423 > 3,98$  dengan taraf signifikansi 0,05. Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**. Artinya terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap pengelolaan konflik. Dengan semakin baik pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah maka akan tinggi pula komitmen organisasi guru. Mc Shane dan Von Glinow (2008) menyatakan bahwa apabila di dalam suatu organisasi telah terjadi konflik maka akan meningkatkan tekanan dan mengurangi komitmen organisasi. Selanjutnya Wirawan (2010) menyatakan konflik akan menimbulkan sikap dan prilaku negatif

sehingga akan mengurangi komitmen organisasi. Teori yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow dan Wirawan sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan dengan hasil yaitu pengetahuan manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dengan demikian teori yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow dan Wirawan dapat diterima. Jadi semakin baik pengelolaan konflik maka akan semakin baik pula komitmen organisasi guru.

Untuk hubungan yang terjadi pada variabel motivasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu sebesar 0,457 yang mengartikan hubungan motivasi dengan komitmen organisasi adalah kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh  $r^2_{y2} = (0,457)^2 = 0,2088$  atau 20,88%. Ini berarti bahwa 20,88% Variansi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,023 + 0,448X_2$ . Persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,023 + 0,448X_2$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor komitmen organisasi maka akan *diikuti oleh* kenaikan skor motivasi sebesar 0,448 pada konstanta 45,023. Untuk menguji signifikansi korelasi antara motivasi dengan komitmen organisasi digunakan rumus uji t. Harga  $t_{\text{hitung}} = 4,299$  sedangkan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 70,  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga  $t_{\text{tabel}} = 1,994$ . Karena  $t_{\text{hitung}} = 4,299 > t_{\text{tabel}} = 1,994$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil  $F_{\text{hitung}} = 18,478 > F_{\text{tabel}} = 3,98$  dengan taraf signifikansi 0,05. maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**. Artinya dengan semakin baiknya motivasi guru maka komitmen organisasi

guru akan meningkat, sehingga tujuan sekolah akan tercapai.

Arep dan hendri tanjung (2003:16) menyatakan bahwa bila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka komitmen terhadap organisasinya akan tinggi pula. motivasi dapat memberikan manfaat yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerjaakan meningkat dan komintmen organsasi karyawan juga semakin baik. Teori yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow dan Arep dan Tanjung sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan dengan hasil yaitu pengetahuan manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dengan demikian teori yang dikemukakan oleh McShane, Von Glinow, Arep dan Tanjung dapat diterima. Jadi semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula komitmen organisasi guru.

Untuk hubungan yang terjadi pada variabel pengelolaan konflik dan motivasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh persamaan regresi ganda yang menyatakan hubungan fungsional antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Komitmen Organisasi (Y) yang di tunjukkan dengan  $\hat{Y} = 28,450 + 0,434X_1 + 0,308X_2$ .

Berdasarkan hasil dari  $F_{hitung} = 20,127 > F_{tabel} = 3,98$ , Maka  $H_0$  ditolak yang menjelaskan bahwa pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dari hasil perhitungan koefisien determinasi adalah  $R^2_{y_{1,2}} = 0,607^2 = 0,3684$ atau 36,84%. Ini berarti bawah sebesar 36,84% variasi variabel komitmen organisasi dalam persamaan regresi ganda dapat dijelaskan oleh pengelolaan konflik dan motivasi secara bersama-sama melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,450 + 0,434X_1 + 0,308X_2$ . Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini *di terima*. Pengelolaan

konflik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasi (Y) guru SD Negeri di Gugus 3 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Pengelolaan konflik secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 28,19 %. Terhadap komitmen organisasi. Artinya komitmen organisasi dapat *di tingkatkan* melalui pengelolaan konflik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi (Y) guru SD Negeri gugus 3 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Motivasi dapat juga menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 20,88%. Terhadap komitmen organisasi. Artinya komitmen organisasi dapat juga ditingkatkan melalui motivasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi (Y) guru SD N Gugus 3 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru secara bersama-sama. Pengelolaan konflik dan motivasi secara bersama-sama dapat juga menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 36,84% terhadap komitmen organisasi. Artinya Komitmen organisasi dapat juga ditingkatkan melalui pengelolaan konflik dan motivasi secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dan implikasi penelitian yang

dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada guru, untuk mengendalikan konflik yang terjadi dengan memilih penyelesaian konflik dengan cara tindakan menghindar, kompromi, kompetisi, kolaborasi, dan mengakomodasi sehingga konflik yang sifatnya dapat merusak dapat dijadikan konflik yang membangun sehingga menjadi pendorong untuk meningkatkan komitmen organisasi guru.
2. Disarankan kepada kepala sekolah untuk menumbuhkan kekuatan yang mengarahkan pada pencapaian meningkatkan pemenuhan keinginan, memberikan kepuasan dan mengurangi *ketidakseimbangan*, sehingga motivasi guru dapat meningkat dan komitmen organisasi guru juga akan semakin baik.
3. Hubungan antara Pengelolaan konflik dan motivasi dengan komitmen organisasi adalah positif, maka perlu pertimbangan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan pengelolaan konflik dan motivasi walaupun bertahap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Mc Shane, Steven & Mary Von Glinow. 2008. *Organization Behavior*, Boston. Mc Graw-Hill
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta. Salemba Humanika