

**ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
AKUNTABILITAS MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA
SIMPANG EMPAT ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

MAHFIRATON

NIM. 200206021

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Program Manajemen Pendidikan Islam



MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

**ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
AKUNTABILITAS MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA
SIMPANG EMPAT ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

MAHFIRATON

NIM. 200206021

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

جامعة الرانيري

Pembimbing I,

A R - R A N I R Y

Prof.Dr. Jamaluddin Idris, M.Ed.

NIP. 196206071991031003

**ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
AKUNTABILITAS MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA
SIMPANG EMPAT ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

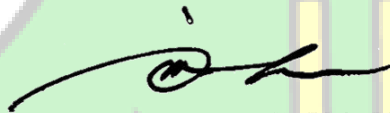
Pada Hari/Tanggal

Selasa , 13 Agustus 2024
8 Safar 1446 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Sekretaris



Prof. Dr. Jamaluddin Idris, M.Ed.
NIP. 196206071991031003

Nurmayuli, M.Pd.
NIP. 198706232020122009

Penguji 1

Penguji 2



Fatimah Ibda, S.Ag., M.Si.
NIP. 197110182000032002

Dr. Zahara Mustika, S.Ag., M.Pd
NIP. 197012252007012022



Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Dafussalam Banda Aceh

Prof. Saiful Mujib, S.Ag., MA., M.Ed., Ph.D.
NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mahfiraton

NIM : 200206021

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “**Analisis Manajemen Konflik Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan**” adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sebagai sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 7 Agustus 2024

Yang Menyatakan


METERAL
TEMPEL
B01A5ALX339726889
Mahfiraton
200206021

A R - R A N I R Y

ABSTRAK

Nama : Mahfiraton
Nim : 200206021
Fakultas/ Prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Analisis Manajemen Konflik Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan
Tebal Skripsi : 135
Pembimbing 1 : Prof. Dr. Jamaluddin Idris, M.Ed.
Kata Kunci : Manajemen Konflik, Akuntabilitas

Penelitian ini yang bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen konflik yang terdiri dari variable pertentangan antar individu (X1), perbedaan persepsi (X2), dan perilaku provokasi (X3) terhadap akuntabilitas di Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan dengan jumlah sampel 40 orang. Analisa data yang digunakan adalah uji t, regresi linear berganda, uji F dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan dari analisis data regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variable- variable manajemen konflik berpengaruh pada akuntabilitas kecuali pada variable pertentangan antar individu (X1) pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan. Selain hal tersebut dapat diketahui pula bahwa dari hasil uji F ($df = 3:36$, $N=40$, $\alpha=5\%$, tingkat kepercayaannya 95%) di peroleh nilai F hitung lebih besar dari F table ($41,418 > 2,870$). Dari hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variable bebas berpengaruh terhadap akuntabilitas kecuali variable pertentangan antar individu (X1) adalah sebesar 0,006 dan t table sebesar 2,028 sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ ($0,006 < 2,028$), untuk perbedaan persepsi (X2) adalah sebesar 2,328 dan t table sebesar 2,028 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ($2,328 > 2,028$), untuk perilaku provokasi (X3) adalah sebesar 4,299 dan t table sebesar 2,028 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ($4,299 > 2,028$). Selain itu dari hasil koefisien determinasi berganda dapat di lihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,757 sehingga dapat di ketahui bahwa variable-variabel manajemen konflik mempengaruhi akuntabilitas madrasah tsanawiyah swasta simpang empat aceh selatan sebesar 75,5%.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal dengan judul **“ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP AKUNTABILITAS MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA SIMPANG EMPAT ACEH SELATAN”**

Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang. Penyusunan proposal ini bertujuan untuk memenuhi syarat untuk bisa mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam. Penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna karena keterbatasan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi skripsi yang lebih baik dan dapat bermamfaat bagi semua. Dalam penulisan ini penulis sudah cukup banyak dorongan bantuan, support serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih setulus tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
2. Bapak Saiful Muluk, S.Ag, M.A, M.Ed, Ph.D selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar- Raniry Banda Aceh Beserta Seluruh Jajarannya.
3. Bapak Dr. Safriadi, M.Pd selaku Ketua Prodi Manakemen Pendidikan Islam, Sekretaris Prodi Dan Seluruh Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Prof. Dr. Jamaluddin Idris, M.Ed selaku Pembimbing Skripsi penulis yang telah banyak memberikan arahan, motivasi serta arahan yang sangat berarti bagi penulis, demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Mariani, S.Pd, selaku Kepala Sekolah, Serta Jajaran Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Mtss Kluet Utara Aceh Selatan, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga sangat membantu penulis dalam memberi dan melengkapi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah memberikan alasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, dan semoga dapat manfaat untuk kita semua, demikian juga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis memohon kritik dan saran untuk melakukan perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 1 Juli 2024

Penulis,

Mahfiraton



PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan atas rahmat dan kesempatan yang di berikan Allah SWT, yang memberikan kesehatan, keselamatan dan hidayah, sehingga penulis di beri kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Shalawat dan salam tak lupa penulis ucapkan kepada nabi Muhammad SAW. yang menjadi teladan bagi umat manusia. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat semangat, motivasi serta dorongan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih yang setulus tulusnya kepada:

1. Allah SWT. karna hanya atas izin dan karunianyalah maka skripsi ini dapat di buat dan diselesaikan pada waktunya.
2. Kepada cinta pertama dan superheroku. Ayahanda Adinullah orang yang selalu menjadi penyemangat ku. Yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan abah aku bisa di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi abah harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidupku, aku tahu posisi bapak saat ini merupakan posisi yang sangat berat harus membagi cinta dan kasih sayang. *I Love You More.*
3. Kepada pintu surgaku. Ibunda Darwati perempuan hebat yang sudah membesarkan dan mendidik anak-anaknya hingga mendapatkan gelar sarjana serta selalu menjadi penyemangat. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk umak. Terimakasih sudah melahirkan merawat dan

membesarkan saya dengan penuh cinta, selalu berjuang untuk kehidupan saya, hingga akhirnya saya bisa tumbuh dewasa dan bisa berada di posisi saat ini. Terimakasih untuk doa dan dukungan umak sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi. Umak harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. *I Love You More more more.*

4. Kepada kakak tercinta Umira Rizkilia. Terima kasih atas semangat dan dukungan karna sudah membantu dan mau menemani penelitian saya.
5. Kepada adik saya yang paling bawel Agus Rianto yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada seluruh dosen-dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang memberikan masukan serta motivasinya yang membersamai proses perjalanan skripsi ini hingga selesai
7. Teman- teman seperjuangan Prodi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2020 yang memberikan saran dan motivasinya kepada penulis
8. Untuk seseorang yang belum bisa kutuliskan dengan jelas namanya disini. Namun sudah jelas di lahul mahfudz untukku. Terimakasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu bentuk penulis dalam memantaskan diri. Meskipun saat ini penulis tidak tahu keberadaanmu entah dimana bagian mana dan mengenggam tangan siapa. Seperti kata BJ Habibie “ kalau memang dia di lahirkan untuk saya, kamu jungkir balikpun saya yang dapat.”

9. Dan yang terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena mampu berjuang bersama keras dan berjuang sejauh ini. Hebat bisa tetap bertahan, terus berjalan menghadapi segala kesulitan yang ada dan tak pernah memutuskan untuk menyerah, perjalanan masih panjang semoga saya senantiasa kuat dan semoga mampu yang selalu menebarkan hal-hal positif serta memberikan manfaat bagi sekitar. Dengan demikian akhir kata yang penulis ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang memberikan semangat dan bantuanya walaupun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan balasan yang lebih baik.

Banda Aceh, 1 Juli 2024
Penulis,

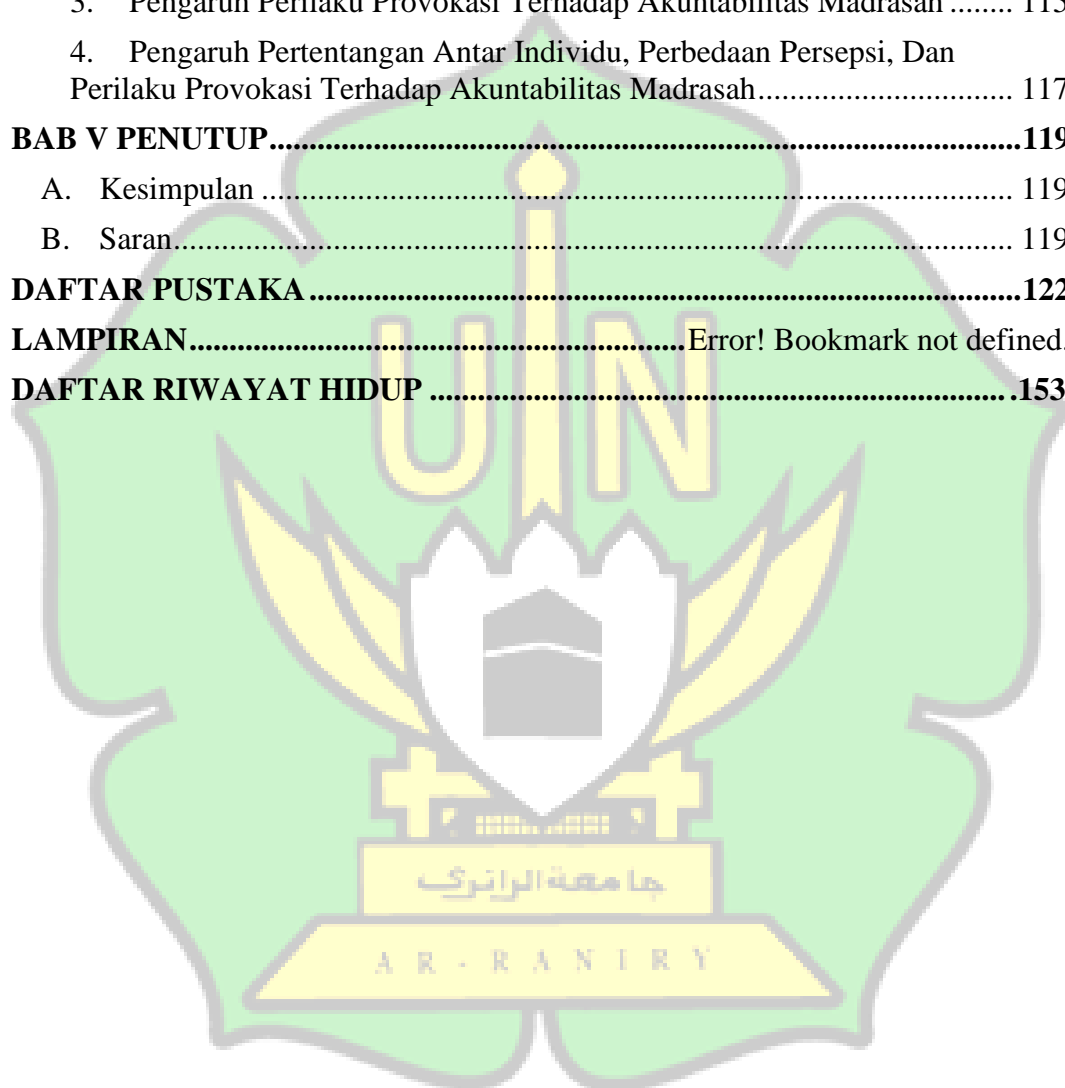
Mahfirateon

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Pertanyaan Penelitian.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Manajemen konflik	10
1. Pengertian Manajemen	10
2. Pengertian Konflik	10
3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik.....	13
4. Jenis-jenis Konflik.....	15
5. Faktor-faktor yang Memengaruhi Konflik	18
6. Cara Mengatasi Konflik	19
7. Strategi Penyelesaian Konflik	20
8. Pengertian Manajemen Konflik.....	23
9. Pengaruh konflik	24
B. Pertentangan Antar Individu	26
C. Perbedaan Persepsi.....	29
D. Perilaku Provokasi	33
E. Akuntabilitas	36
F. Kajian Penelitian Relevan.....	43
G. Kerangka Berpikir	47

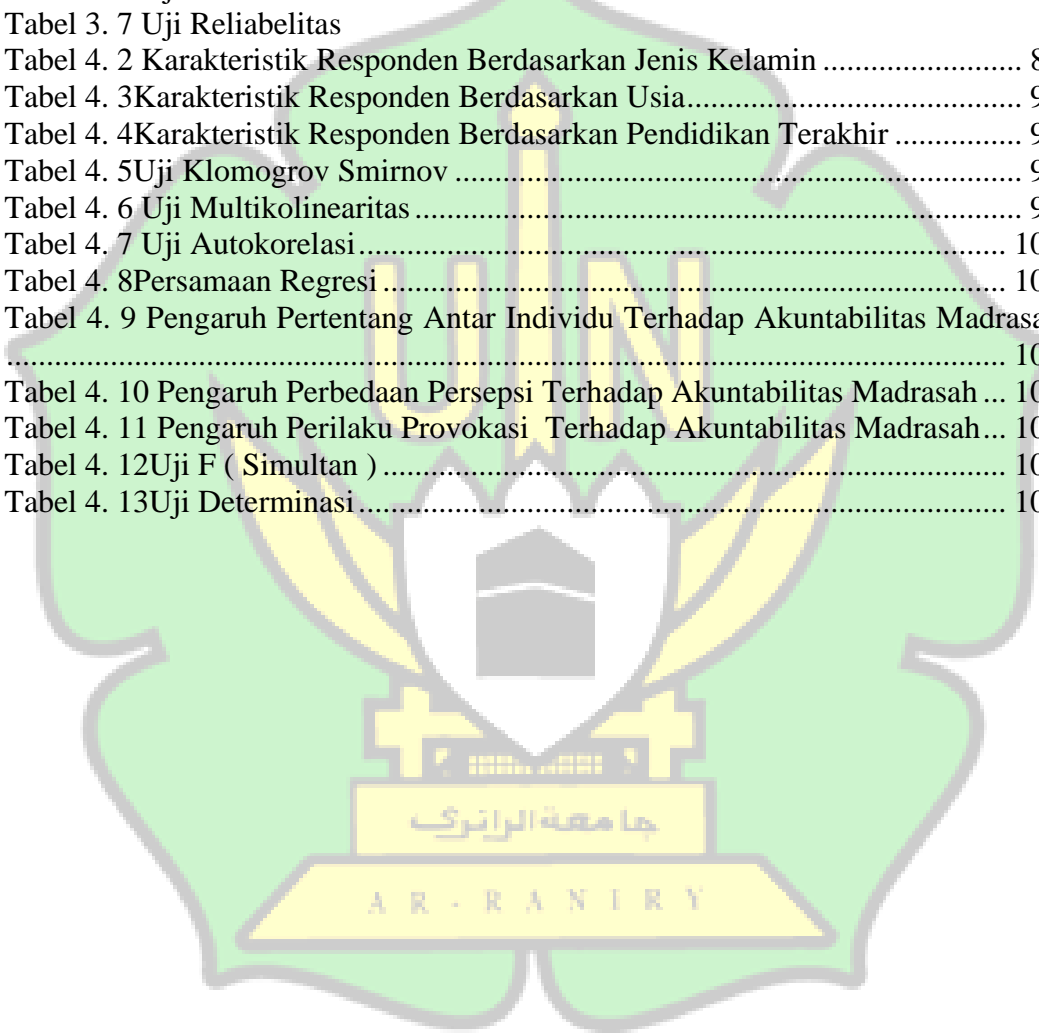
H. Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Definisi Operasional.....	51
a. Akuntabilitas	51
b. Pertentangan Antar individu.....	51
c. Perbedaan Persepsi	52
d. Perilaku Provokasi.....	52
D. Populasi dan Sampel Penelitian	52
1. Populasi	52
2. Sampel	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
1. Angket/ Kuesioner	53
F. Instrumen Penelitian.....	58
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reabilitas	71
G. Teknik Analisis Data	74
1. Analisis Statistik Deskriptif	74
2. Uji Asumsi Klasik.....	74
3. Analisis Regresi Linear Berganda	77
H. SPSS (<i>Statistical Product and Service Solutions</i>).....	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
A. Gambaran umum lokasi penelitian.....	84
1. Identitas Umum Madrasah	86
2. Visi, Misi dan Tujuan MTsS Simpang Empat Aceh Selatan	87
B. Hasil Penelitian	88
1. Analisa Data Responden	88
C. Uji Asumsi Klasik	92
1. Uji Normalitas Data.....	92
2. Uji Multikolinearitas	96
3. Uji Heteroskedastisitas	98
4. Uji Autokorelasi	99
D. Analisis Data	100

1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
2. Uji Hipotesis.....	102
E. Pembahasan.....	107
1. Pengaruh Pertentangan Antar Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah 107	
2. Pengaruh Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah.....	111
3. Pengaruh Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah	115
4. Pengaruh Pertentangan Antar Individu, Perbedaan Persepsi, Dan Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah.....	117
BAB V PENUTUP.....	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	153



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan Pandangan Terhadap Konflik	11
Tabel 3. 1 Instrument Skala Likert.....	54
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrument Manajemen Konflik Dan Akuntabilitas	59
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas Variable Pertentang Antar Individu	65
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variable Perbedaan Persepsi	67
Tabel 3. 5 Uji Validitas Variable Perilaku Provokasi	68
Tabel 3. 6 Uji Validitas Variable Akuntabilitas Madrasah	69
Tabel 3. 7 Uji Reliabelitas	
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Tabel 4. 3Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
Tabel 4. 4Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	91
Tabel 4. 5Uji Klomogrov Smirnov	95
Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4. 7 Uji Autokorelasi.....	100
Tabel 4. 8Persamaan Regresi	101
Tabel 4. 9 Pengaruh Pertentang Antar Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah	103
Tabel 4. 10 Pengaruh Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah ...	104
Tabel 4. 11 Pengaruh Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah...	104
Tabel 4. 12Uji F (Simultan)	106
Tabel 4. 13Uji Determinasi	107



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berpikir.....	48
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis	80
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	82
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Dengan Grafik P-Plot	93
Gambar 4. 2 Grafik Histogram Normalitas Data.....	94
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	98



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi	124
Lampiran 2 : Surat Penelitian	125
Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	126
Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian	127
Lampiran 5 : Data Statistik Penelitian	133



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konflik berasal dari kata "konfigurasi konflik", yang berarti saling berbenturan. Ini mencakup semua jenis benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan hubungan yang bertentangan. Konflik, menurut manajemen, adalah ketidaksesuaian antara harapan seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau organisasi.

Konflik dapat dilihat dari proses. Misalnya, konflik dapat terjadi jika satu pihak atau kelompok menganggap pihak lain memiliki sikap yang berbeda atau negatif tentang hal-hal yang penting; atau, konflik dapat terjadi jika satu pihak atau kelompok merasa bahwa keinginan satu pihak lain ditentang atau disikapi secara negative oleh pihak lain. Menurut P. Vecchio, konflik terjadi ketika seseorang memandang orang atau kelompok lain frustrasi karena sesuatu yang paling dikehendaki.

Siswa dan guru, guru dan siswa, kepala sekolah dan guru dan karyawan, dan masih banyak lagi. Selain itu, dapat terjadi konflik antara madrasah dan masyarakat sekitarnya. Tentu saja, tidak semua jenis konflik ini ditampilkan di media massa. Menurut "prinsip iman" wartawan, konflik yang sudah terlalu ganas dan brutal hanya dilaporkan oleh media massa. Yang paling penting di antaranya adalah tawuran siswa dari madrasah yang sama atau berbeda. Perkelahian yang terjadi di antara kelompok siswa ini tidak jarang

mengakibatkan luka atau kematian tragis. Ketenteraman masyarakat sekitar akan terganggu jika terjadi tawuran.

Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi¹.

Konflik yang konstruktif atau sehat membantu pengambilan keputusan dengan menawarkan alternatif yang diperlukan, sedangkan konflik pemikiran adalah sumber alternatif yang diperlukan dalam pengambilan keputusan. Walau bagaimanapun, konflik yang berkembang menjadi konflik yang merugikan dan berbahaya akan menyebabkan diskusi terganggu, fitnah, agresi, dan sabotase, serta kehilangan kepercayaan satu sama lain. Dengan perspektif seperti ini, tidak mungkin untuk membangun sumber pengambilan keputusan alternatif.

Seringkali terjadi konflik di dalam organisasi, bahkan di dunia pendidikan, baik yang tersembunyi maupun yang sudah muncul terang-terangan. Oleh karena itu, konflik terjadi di mana-mana, termasuk di institusi pendidikan. Konflik memang terjadi, tetapi untuk mencegah konflik merusak institusi pendidikan, manajemen konflik yang efektif dan terencana diperlukan. Sebenarnya, konflik terjadi dalam interaksi dan hubungan sosial antar individu atau kelompok. Konflik sekarang dianggap sebagai gejala yang wajar yang dapat berdampak negatif tergantung bagaimana mengelolanya. Sebelumnya,

¹ Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik*,(Jakarta: Salemba Humanika, 2013), H. 109

konflik dianggap sebagai gejala atau fenomena yang tidak wajar dan berdampak negatif. Karena itulah diperlukan upaya untuk mengelola konflik secara serius agar keberlangsungan suatu organisasi tidak terganggu.

Banyak lembaga pendidikan mencoba mengatasi konflik saat ini dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dan meningkatkan sumber daya manusia pendidikan. Oleh karena itu, berbagai model sekolah muncul, masing-masing dengan karakteristik unik. Misalnya, ada Sekolah Unggulan, Plus, Terpadu, dan Nasional Berstandar Internasional. Sekolah-sekolah ini menyediakan berbagai program yang menarik dan berkualitas tinggi dengan tujuan utama meningkatkan dan memajukan pendidikan di wilayahnya.

Konflik adalah perselisihan antara individu atau kelompok karena kekurangan sumber daya. Setiap orang adalah individu yang berbeda. Setiap orang memiliki pendapat dan perasaan tentang hal-hal atau lingkungannya yang sebenarnya, yang dapat menyebabkan konflik sosial. Ini karena dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya. Dalam organisasi, konflik biasanya muncul karena masalah-masalah, seperti salah pengertian dalam kalimat, bahasa yang sulit dipahami, atau informasi yang tidak lengkap; struktur, seperti persaingan kekuasaan antar departemen, perebutan sumber daya yang terbatas, atau ketergantungan dua atau lebih kelompok kegiatan kerja satu sama lain untuk mencapai tujuan mereka; dan pribadi, seperti ketidaksesuaian antara tujuan organisasi

Munculnya sebuah conflict pada dasarnya dapat disebabkan adanya perbedaan pemahaman yang dilatarbelakangi oleh pengalaman, pendidikan dan juga budaya yang membentuk persepsi dan interpretasi tidak sama antara pihak yang terlibat di dalam conflict tersebut. Namun demikian, conflict bukan berarti tidak baik dan juga bukan berarti baik, ini semua tergantung cara bagaimana mengelola conflict itu sendiri. Apabila conflict itu dikelola dengan baik, conflict akan dapat memberikan hasil yang baik dan begitu pula sebaliknya². Conflict Management dapat diartikan sebagai sebuah proses terjadinya perbedaan pemahaman para pihak yang terlibat atau pihak ketiga yang membuat perencanaan strategi conflict dan mengendalikannya agar memperoleh solusi terbaik sesuai yang diinginkan³.

Konflik yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan mengakibatkan terjadinya pertentangan antar individu, perbedaan persepsi dan juga adanya perilaku provokasi. Jika konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru tidak di tangani dengan baik akan mengakibatkan akuntabilitas madrasah menurun. Manajemen konflik sangat penting bagi Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan karena manajemen konflik merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja para guru dan siswa dapat maksimal. Dengan adanya manajemen konflik menjadi tahu bagaimana pentingnya komunikasi

² Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika, 2010) H 115

³ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika, 2010) H 129

yang baik serta saling memahami perbedaan dan Kerjasama untuk menyelesaikan konflik yang tidak mungkin di selesaikan sendiri serta dapat menjadi Pelajaran untuk lebih berkembang.

Manajemen konflik adalah tindakan yang diambil oleh pihak atau pihak ketiga untuk mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang positif, kreatif, bermufakat, atau agresif, tetapi mungkin tidak menghasilkan penyelesaian konflik dan ketenangan. Orang biasanya percaya bahwa konflik selalu berdampak buruk. Namun, justru konflik yang diperlukan untuk perubahan dan pengembangan dalam situasi tertentu.

Konsep akuntabilitas menyembul ke permukaan saat terjadi gerakan reformasi yang menuntut bahwa aparatur penyelenggaraan lembaga publik harus bersih dan transparan. Khusus dalam dunia pendidikan merupakan suatu keniscayaan sebagai bentuk keseimbangan apa yang sudah dilakukan pada institusi pemerintah maupun non pemerintah. Akuntabilitas pendidikan pada level sekolah atau madrasah bisa dipahami sebagai suatu bentuk perwujudan rasa tanggungjawab yang mencerminkan sikap transparan pihak sekolah sebagai eksekutif ditujukan kepada publik atau masyarakat yang notabene sebagai pengguna jasa pendidikan. Dengan adanya akuntabilitas pendidikan, pada dasarnya masyarakat boleh ikut mengawasi dan mengontrol kinerja sekolah sudah sejauh mana sekolah tersebut berada di track yang benar sehingga apabila terjadi masalah atau penyimpangan bisa segera diketahui dan semestinya masyarakat boleh menegur atau memberi masukan yang konstruktif untuk perbaikan institusi. Salah satu unsur akuntabilitas pendidikan adalah

transparansi, dengan transparansi inilah diharapkan legitimasi sekolah akan naik dihadapan masyarakat atau sekolah lain. Membangun kesan positif sekolah dihadapan stakeholder merupakan langkah strategis dalam meningkatkan mutu sekolah serta layanan pendidikan lainnya.

Sudah menjadi pemahaman umum (*common sense*) bahwa dalam penyelenggaraan sekolah harus ada akuntabilitas dalam dunia pendidikan yang kemudian hasilnya bisa diketahui oleh masyarakat luas atau publik. Konsep akuntabilitas pendidikan diasumsikan masih dianggap sulit dan rumit dalam hal pelaksanaan namun yang pokok sebagaimana besar warga sekolah belum terbiasa dengan budaya dan akuntabilitas pendidikan itu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang akan dijadikan sebuah pembahasan pada penelitian ini, yaitu menganalisis manajemen konflik yang ada untuk meningkatkan prestasi sekolah atau akuntabilitas sekolah serta memberikan pendidikan yang sangat baik dengan tujuan mengembangkan madrasah sebagai bagian dari pendidikan nasional harus dipertanggungjawabkan kepada para pemangku kepentingan madrasah itu sendiri. Kegiatan pertanggungjawaban itulah yang dimaknai sebagai akuntabilitas. Akuntabilitas pendidikan menjadi hal mendasar bagi pelaksanaan pendidikan yang kredibel.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan penelitian ini pada pokok permasalahan, sehingga tidak menyimpang dari sasarannya dalam membahas penelitian ini. Karena begitu pentingnya manajemen konflik dalam tujuan pendidikan, maka jika terjadi konflik akan berpengaruh dengan akuntabilitas madrasah maka diperlukan manajemen konflik dalam perusahaan. Untuk itu dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada Analisis Manajemen Konflik Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan

D. Pertanyaan Penelitian

Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Masalah dapat diartikan sebagai “penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan , antara rencana dengan pelaksanaan”. Sedangkan menurut Stonner, seperti dikutip oleh Sugiyono, mengemukakan bahwa “masalah-masalah dapat diketahui atau dicari apabila terdapat penyimpangan antara pengalaman dengan kenyataan, apa yang direncanakan dengan kenyataan, adanya pengaduan, dan kompetisi.

Berangkat dari suatu masalah, maka untuk bisa diteliti masalah itu harus dirumuskan dengan jelas. Menurut Sugiyono, rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Pertentangan Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan?
2. Apakah terdapat Pengaruh Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan
4. Apakah terdapat Pengaruh Pertentangan Antar Individu, Perbedaan Persepsi, Dan Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji Pengaruh Pertentangan Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan.
2. Untuk menguji Pengaruh Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan.
3. Untuk menguji pengaruh Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan
4. Untuk menguji Pengaruh Pertentangan Antar Individu, Perbedaan Persepsi, Dan Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan

F. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian akan didapatkan terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan dan memperkaya kajian tentang Analisis Manajemen Konflik Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti, guru, dan kepala sekolah. Bagi peneliti penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan informasi. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi oleh guru untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru/pendidik. Sedangkan bagi kepala sekolah penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi kepala sekolah untuk menyelesaikan konflik dalam memimpin dan mengelola sekolah sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen konflik

1. Pengertian Manajemen

Dalam bahasa Inggris, "manajemen" berasal dari kata "to manage", yang berarti "mengatur". Manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan pengaturan dilakukan melalui proses yang diatur berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen.

2. Pengertian Konflik

Ada pendapat bahwa setiap orang memiliki perbedaan, atau bahwa setiap orang memiliki "pikiran yang berbeda, pendapat yang berbeda, analisis yang berbeda, dan tindakan yang berbeda". Berbagai sebab, seperti latar belakang, referensi, keluarga, pendidikan, organisasi, dan lain-lain, menyebabkan perbedaan ini. Di mana perbedaan ini telah menyebabkan konflik secara langsung dan tidak langsung. Manajemen ilmu berusaha memberikan pemahaman tentang konflik dari perspektif pendekatan manajemen, atau cara-cara untuk menangani konflik. Pendekatan manajemen juga mencakup pemahaman tentang konflik dari sudut pandang kepemimpinan dan motivasi. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang apa itu konflik, berikut adalah definisi para ahli:

Stephen P. Robbins: "Kami mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk

menghilangkan usaha-usaha B dengan sebarang usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya⁴.”

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai konflik di atas, penulis menyimpulkan konflik merupakan suatu pertentangan antar individu atau kelompok dapat berupa pertentangan ide, pendapat, paham, serta kepentingan diantara keduanya.

Tabel 2. 1 Perbedaan Pandangan Terhadap Konflik

Pandangan Lama	Pandangan Baru
Konflik dapat di hindari	Konflik tidak dapat d hindari
Konflik di sebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perencanaan dan pengelolaan organisasi atau pengacau	Konflik timbul karena banyak sebab, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat di hindarkan,perbedaan dalam persepsi dan nilai-nilai pribadi dan sebagainya.
Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal	Konflik dapat membantu atau menghambat, pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat
Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik	Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik dan menyelesaikan

⁴ Steven P. Robins, *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*, (Jakarta: Archan, 1990), H. 451

Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik	Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat
--	---

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa konflik dapat fungsional ataupun berperan salah “*dysfunctional*”. Secara sederhana hal ini berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi pengembangan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola⁵. Konflik yang dikelola dengan baik maka akan menghasilkan suatu hal yang baik akan tetapi apabila konflik tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif.

Menurut Stoner dan Wankel Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber-sumber daya yang terbatas, atau aktifitas-aktifitas pekerjaan dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda

Dari beberapa definisi konflik menurut para ahli seperti yang diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi yang sedang mengalami konflik dalam aktifitasnya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

⁵ Supardi & Syaiful Anwar., *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi* (Jogjakarta: UII Press, 2002), H 98-100.

- a. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antar individu atau kelompok;
- b. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi;
- c. Terdapat pertentangan norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok;
- d. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain mendapat kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.

3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik yaitu:

- a. Hendricks, W. mengatakan konflik terjadi dalam tiga tahap: pertama, peristiwa sehari-hari, kedua, adanya tantangan, dan ketiga, munculnya pertentangan.
- b. Persaingan untuk tenaga ahli profesional. Sumber daya manusia (SDM) dapat ditarik atau diambil dari perusahaan atau organisasi lain jika perusahaan ingin memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Menurut Wahyudi, "Pada saat permulaan muncul suatu krisis ditandai adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas, serta disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif."

- c. Permintaan yang terlalu ambisius dari pihak manajemen senior dengan alasan tertentu Di mana pihak komisaris membaca ini. Dari perspektif teori, ini disebut sebagai teori keagenan. Pihak manajemen disebut sebagai agen atau pelaksana, dan komisaris adalah kepala. dimana mereka harus membuat kontrak kerja yang mencakup persyaratan yang harus disetujui oleh kedua belah pihak, terutama persyaratan yang menyatakan bahwa agen harus berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan keuntungan kepada principal⁶.
- d. Situasi dan kondisi eksternal yang dianggap tidak memberikan kenyamanan bagi perusahaan juga dapat menyebabkan konflik. Situasi seperti teror dan gangguan dari pihak luar contohnya. Akibatnya, pekerja selalu gelisah dan manajemen perusahaan kehilangan fokus untuk membuat dan menerapkan rencananya.

Sifat "ego", juga dikenal sebagai sikap yang percaya bahwa pendapat mereka adalah yang terbaik dan benar, dapat menjadi sumber konflik tambahan. Kadang-kadang, pendapatnya bertentangan dengan kenyataan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono, "Pengalaman individu hampir senantiasa membenarkan keyakinannya bahwa sikap dasar individu harus benar, karena sikap tersebut sesuai dengan realitas lingkungan hidupnya yang khas karena individu menghargai pengalaman dan

⁶ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) H. 346

mengelolanya sesuai dengan lingkungan tersebut ke dalam sistem keyakinan individu."

Dia menolak atau menolak pendapat orang lain karena keyakinannya. Dengan cara yang hampir sama, orang lain mengalami dan menemukan bahwa sikap dasar mereka terhadap diri mereka adalah benar. Kondisi ini biasanya berlanjut dengan perdebatan. Selama perdebatan berlanjut, berbagai pihak berusaha menampilkan pembuktian lisan dan tertulis, serta berbagai jenis bukti lainnya. Dari sudut pandang manajer pengambilan keputusan, masalahnya menjadi menarik. Karena tidak ada artinya proses manajemen tanpa pengambilan keputusan, pencarian kebenaran harus melalui proses.

Disebabkan oleh upaya yang begitu keras dari beberapa pihak untuk membuktikan keyakinan mereka, konflik dalam manajemen adalah sebuah seni.

Perubahan seringkali dilakukan dengan konflik. Jika tidak mungkin dicapai secara damai, perubahan dilakukan dengan menimbulkan konflik. Faktor-faktor yang menggerakkan perubahan. Walau bagaimanapun, konflik dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi objektif yang dapat memicu konflik.

4. Jenis-jenis Konflik

a. Konflik dilihat dari pihak yang terlibat di dalamnya

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang

individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi.

1) Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya,

2) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).

3) Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan antar kelompok.

5) Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu Negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien

b. Konflik dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi. Winardi dalam Samsul Arifin membagi konflik menjadi empat macam dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi, yaitu:

- 1) Konflik Vertikal : konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan tidak sama dalam organisasi, misalnya atasan dan bawahan.
- 2) Konflik Horizontal : konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi, misalnya konflik antar karyawan atau antar departemen yang setingkat.
- 3) Konflik Garis Staf : konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang biasanya berfungsi sebagai penasehat dalam organisasi.
- 4) Konflik Peran : konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

c. Konflik dilihat dari fungsi

Konflik berdasarkan fungsinya terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Konflik Fungsional: konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok. Konflik fungsional disebut juga konflik konstruktif karena konflik ini dapat mendukung tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok.
- 2) Konflik Disfungsional: konflik yang merintangai tujuan kelompok. Konflik disfungsional disebut juga konflik destruktif, karena dapat merintangai kinerja kelompok⁷.

Kriteria yang membedakan antara konflik fungsional dan disfungsional adalah kinerja kelompok. Karena kelompok-kelompok itu

⁷ Veithzal Rivai Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) H.296-297

bertujuan untuk mencapai satu tujuan atau lebih, dan akan berdampak pada kelompok itu bukan pada setiap anggota individual yang menentukan kefungsionalan.

5. Faktor-faktor yang Memengaruhi Konflik

Para sosiolog berpendapat bahwa akar dari timbulnya yaitu adanya hubungan sosial, ekonomi, politik yang akarnya perebutan atas sumber-sumber kepemilikan, status sosial dan kekuasaan yang jumlah ketersediaannya sangat terbatas dengan pembagian yang tidak merata di masyarakat. Namun beberapa sosiolog menjabarkan banyak faktor yang menyebabkan terjadinya konflik, diantaranya yaitu :

Perbedaan pendirian dan keyakinan orang perorangan telah menyebabkan konflik antar individu. Dalam konflik-konflik seperti ini terjadinya pemberontakan pendirian. Dan masing-masing pihakpun berusaha membinasakan lawannya. Membinasakan disini tidak selalu diartikan sebagai pembinasakan fisik, akan tetapi bisa pula diartikan dalam bentuk melenyapkan pikiran-pikiran lawan yang tidak di setujui.

Perbedaan kebudayaan, perbedaan kebudayaan tidak hanya akan menimbulkan konflik antar individu, akan tetapi bisa juga antar kelompok. Pola-pola kebudayaan yang berbeda yang berbeda pula dikalangan kelompok luas.

Perbedaan kepentingan. Mengejar tujuan kepentingan masing-masing yang berbeda-beda, kelompok-kelompok akan bersaing dan konflik untuk merebutkan kesempatan dan sarana. Perbedaan pendirian, budaya,

kepentingan dan sebagainya tersebut diatas sering terjadi pula pada situasi-situasi perubahan sosial, dengan demikian perubahan-perubahan sosial itu secara tidak langsung dapat dilihat sebagai penyebab juga terjadinya (peningkatan) konflik-konflik sosial. Perubahan-perubahan sosial yang cepat dalam masyarakat akan mengakibatkan perubahan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat. Dan perubahan nilai-nilai masyarakat ini akan menyebabkan perbedaan-perbedaan pendirian dalam masyarakat

6. Cara Mengatasi Konflik

Menurut Kilman dan Thomas dalam kepemimpinan dan manajemen, cara yang digunakan untuk mengatasi konflik secara praktis adalah dengan cara; Pertama, memahami atau mengalami konflik-konflik yang tidak dapat diterima, kedua, menyelidiki sumber-sumber konflik, dan ketiga, menentukan cara untuk mengatasi atau menginterfensi konflik yang sedang terjadi⁸. Adapun alat-alat untuk mengatasi konflik-konflik yang terjadi dalam organisasi atau masyarakat luas antara lain:

- a. Memecahkan masalah melalui sikap kooperatif
- b. Mempersatukan tujuan
- c. Menghindari konflik
- d. Ekspansi dan sumber energi
- e. Memperhalus/memperlunak konflik
- f. Kompromi

⁸ Miftah Thoha., *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Wali Pers, 1995),H 116.

- g. Tindak otoriter
- h. Mengubah struktur organisasi⁹

6. Strategi Penyelesaian Konflik

Menurut Anwar, terdapat tiga tahapan yang harus dilakukan dalam mengelola konflik yaitu : 1) Perencanaan analisis konflik, tahap ini dilakukan dengan mengidentifikasi sumber penyebab konflik dan juga pihak yang terlibat dalam konflik. 2) Evaluasi konflik, pada tahapan ini dilakukan dengan mengevaluasi karakteristik dan urgensi konflik serta kemungkinan dampak yang ditimbulkan dari adanya konflik. 3) Memecahkan konflik, tahapan ini merupakan proses pengambilan tindakan untuk mengatasi konflik yang terjadi sehingga konflik tersebut dapat memberikan dampak positif.

Menurut Veithzal ada beberapa teknik dalam menyelesaikan konflik, diantaranya:

1. Memberikan setiap orang ke dalam kelompok dan memberikan kesempatan untuk menyuarakan aspirasi mereka tentang persyaratan penting yang menurut mereka harus dipenuhi dengan keadilan dan objektivitasnya masing-masing.
2. Memberikan sudut pandang lain dari Posisi yang berbeda misalnya menempatkan diri pada posisi orang lain. sama-sama memberikan argumentasinya atau pemikirannya atau pendapatnya.

⁹ Kartini Kartono., *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), H 258.

3. Kekuatan suatu kelompok berasal dari posisi otoritas pemimpin. Di mana seorang manajer harus mampu menggunakan kekuasaannya yang disertai dengan posisinya. Jika dia ingin memimpin Tim atau bawahannya secara efektif maka dia harus membuat keputusan dengan menerapkan beberapa aturan yang sesuai dengan regulasi sekolah
4. Mencari penyelesaian yang diterima bersama dan fokus kepada solusi yang berkualitas. Jika itu penting dapat melibatkan seorang konselor atau mediator.
5. Memberikan sanksi dan memastikan tindakan pencegahan agar tidak terulangnya suatu kekerasan

Terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu konflik, diantaranya:

- a. Musyawarah, strategi ini dilakukan oleh kedua belah pihak yang terlibat konflik dengan melakukan perundingan atau pembahasan untuk memperoleh solusi dari konflik yang sedang dihadapi.
- b. Mediasi, penyelesaian konflik dengan cara ini membutuhkan adanya campur tangan pihak ketiga untuk menjadi penengah dalam proses perundingan masalah antar pihak yang terlibat konflik.
- c. Konfrontasi, dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak yang berkonflik untuk menyampaikan pendapatnya secara langsung dan terang-terangan, namun perlu diperhatikan bahwa debat terbuka tersebut bukanlah ajang untuk

mencari pembenaran, tetapi ajang untuk mencari solusi terbaik yang bisa diterima oleh kedua belah pihak.

- d. *Negosiasi*, melalui strategi ini kedua belah pihak saling menyampaikan kepentingan dan juga solusi terkait permasalahan, sehingga terjadi proses tawar menawar untuk mendapatkan keputusan yang menguntungkan kedua belah pihak.
- e. *Kompromi*, yaitu strategi mengakhiri perselisihan dengan adanya upaya dari masing-masing pihak yang berkonflik untuk saling mengurangi tuntutan, sehingga kedua belah pihak harus berkorban tetapi tidak ada pihak yang diuntungkan atau dirugikan

Dari beberapa strategi penyelesaian konflik diatas, menunjukkan pentingnya pemahaman dan keterampilan tentang berbagai strategi dalam pengelolaan konflik. Setiap strategi penyelesaian konflik memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Maka dari itu, penentuan strategi penyelesaian konflik perlu melalui tahapan-tahapan yang dapat membantu mempermudah dalam menentukan strategi yang sesuai dengan kompleksitas konflik yang sedang dihadapi. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman terkait strategi penyelesaian konflik kepada seluruh pihak yang ada di lembaga pendidikan. Sehingga melalui pemahaman tersebut, diharapkan siswa, guru, staf, maupun pihak lain mampu menyelesaikan konflik dengan bijaksana.

7. Pengertian Manajemen Konflik

Menurut Moore mengatakan bahwa manajemen konflik atau lazim disebut mengelola konflik adalah kecenderungan seseorang dalam menata atau mengatur pertentangan dalam wujud sikap dan perilaku. Sebab masalah yang lahir dari pertentangan merupakan sesuatu yang menghambat, merintang, atau mempersulit seseorang mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Menurut Dafidoff memberikan penjelasan bahwa manajemen konflik adalah kecenderungan pilihan sikap dalam menghadapi, mengenali, mengidentifikasi, dan menempatkan kondisi-kondisi yang dilakukan sebagai reaksi terhadap berbagai tuntutan dan tekanan lingkungan tempat ia hidup. Hal senada juga dikemukakan oleh Toomey mengungkapkan bahwa manajemen konflik adalah pola perilaku orang dalam menghadapi situasi konflik.

Manajemen konflik adalah sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan¹⁰.

Menurut Ross, manajemen konflik adalah tindakan yang diambil oleh pelaku atau pihak ketiga untuk mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu, yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu hal yang

¹⁰ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2013), H. 129

positif, kreatif, bermufakat, atau agresif, dan yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan penyelesaian konflik.

Namun, menurut Lynne Irvine, yang dikutip Wirawan manajemen konflik merupakan suatu strategi dimana organisasi dan karyawan yang bekerja mengidentifikasi dan mengelola perbedaan dengan mengurangi konflik dan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.

Manajemen konflik sangat berpengaruh besar dalam akuntabilitas madrasah. Pengaruh tersebut dapat dibedakan menjadi pengaruh positif dan pengaruh negatif. Pengaruh positif tentu akan sangat membantu dalam mengembangkan dan memperbaiki kondisi internal sebuah lembaga pendidikan. Sebaliknya, pengaruh negatif tentu akan menciptakan sebuah hal negatif yang akan mengganggu stabilitas dan harmoni dalam lingkungan pendidikan. Terlebih apabila konflik telah berubah menjadi konflik yang bersifat destruktif yang pastinya akan merugikan perkembangan sebuah lembaga pendidikan serta membentuk stigma buruk pada lembaga tersebut.

8. Pengaruh konflik

Demi memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi, konflik seharusnya bukanlah sesuatu yang harus ditakutkan. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat mendukung percepatan pencapaian tujuan organisasi. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menumbuhkan kreatifitas, inovasi dalam pemecahan masalah dan menumbuhkan perubahan positif bagi pengembangan organisasi. Akan tetapi sebaliknya

bila tidak dapat ditangani, konflik menyebabkan turunnya kinerja organisasi.

1. Dampak Konflik Sebagai Sesuatu Kekuatan Positif, antara lain :

- a. Kebutuhan untuk menyelesaikan konflik menyebabkan orang mencari jalan untuk mengubah cara-cara berlaku dalam hal pelaksanaan tugas-tugas;
- b. Proses penyelesaian konflik dapat merangsang timbulnya perubahan positif dalam organisasi;
- c. Upaya untuk mencari cara-cara menyelesaikan konflik, bukan saja membuahkan inovasi dan perubahan, tetapi sekaligus membuat perubahan lebih dapat diterima;
- d. Efek menguntungkan bagi pegawai dalam menghadapi sebuah konflik dapat terjadi saat suasana kompetitif menjadi lebih intens yang mengakibatkan pegawai termotivasi untuk mengupayakan usaha yang lebih intensif demi tetap bertahan dalam organisasi, lebih-lebih untuk dapat 'memenangkan persaingan';

2. Dampak Konflik Sebagai Sesuatu Kekuatan Negatif, menurut Depdikbud yang dikutip oleh D. Deni Koswara antara lain :

- a. Konflik dapat menimbulkan perasaan tidak enak sehingga menghambat komunikasi;
- b. Konflik dapat membawa suatu organisasi kearah disintegrasi;
- c. Konflik menyebabkan ketegangan antara individu dan kelompok;
- d. Konflik dapat menghalangi kerjasama antara individu;

Konflik yang dibiarkan tanpa ditangani akan menimbulkan efek negatif yang lebih serius antara lain kecenderungan terpecahnya upaya ke arah pencapaian tujuan, habisnya sumber daya dalam organisasi untuk menangani konflik dan bukannya digunakan untuk arah pencapaian organisasi, kemudian timbulnya beban psikologi antar karyawan.

B. Pertentangan Antar Individu

Konflik tersebut terjadi karena perbedaan antara individu dengan individu lain. Hal ini biasanya berupa debat dan perseteruan. Bentuk konflik seperti ini biasanya diawali dengan satu individu tidak senang dengan kepribadian individu lain.

Secara garis besar penyebab konflik antar individu dibagi atas 3 penyebab, yaitu :

- a. Perbedaan pendirian dan keyakinan orang perorangan telah menyebabkan konflik antar individu. Dalam konflik-konflik seperti ini terjadilah bentrokan-bentrokan pendirian, dan masing-masing pihak pun berusaha membinasakan lawannya. Membinasakan disini tidak selalu diartikan sebagai pembinasaan fisik, tetapi bisa pula diartikan dalam bentuk pemusnahan simbolik atau melenyapkan pikiran-pikiran lawan yang tidak disetujui. Di dalam realitas sosial tidak ada satu pun individu yang memiliki karakter yang sama sehingga perbedaan pendapat, tujuan, keinginan tersebutlah yang mempengaruhi timbulnya konflik sosial.

- b. Perbedaan kebudayaan tidak hanya akan menimbulkan konflik antar individu, akan tetapi bisa juga antar kelompok. Pola-pola kebudayaan yang berbeda akan menimbulkan pola-pola kepribadian dan pola-pola perilaku yang berbeda pula dikalangan khalayak kelompok yang luas. Selain itu, perbedaan kebudayaan akan mengakibatkan adanya sikap etnosentrisme yaitu sikap yang ditunjukkan kepada kelompok lain bahwa kelompoknya adalah yang paling baik. Jika masing-masing kelompok yang ada di dalam kehidupan sosial sama-sama memiliki sikap demikian, maka sikap ini akan memicu timbulnya konflik antar penganut kebudayaan.
- c. Perbedaan kepentingan. Mengejar tujuan kepentingan masing-masing yang berbeda-beda, kelompok-kelompok akan bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan kesempatan dan sarana.

Langkah-langkah efektif dalam manajemen konflik antar individu meliputi beberapa strategi yang dapat membantu dalam mengatasi dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diikuti:

1. Identifikasi Sumber Konflik:

Penting untuk mengidentifikasi sumber konflik yang mungkin timbul di tempat kerja. Beberapa faktor yang sering menyebabkan perbedaan pendapat antara rekan kerja meliputi perbedaan nilai, tujuan yang saling bertentangan, ketidakjelasan peran, dan persaingan yang berlebihan

2. Komunikasi Efektif:

Memfasilitasi komunikasi yang efektif antara individu yang terlibat dalam konflik. Proses ini dapat dilakukan dengan menyediakan forum diskusi, mediasi, atau pendekatan one-on-one untuk mendengarkan masalah dan membangun pemahaman yang lebih baik.

3. Pendekatan Kolaboratif:

Mendorong pendekatan kolaboratif di antara pihak yang terlibat. Pihak HR dapat membantu mencari solusi yang saling menguntungkan dan memfasilitasi negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak.

4. Penyelesaian Proaktif:

Mengambil langkah-langkah proaktif dalam menyelesaikan konflik. Hal ini dapat melibatkan pengembangan kebijakan, prosedur, atau perubahan dalam sistem kerja yang dapat mengurangi potensi konflik di masa mendatang.

5. Pelatihan dan Pengembangan:

Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mengenai manajemen konflik. Dengan meningkatkan keterampilan komunikasi, negosiasi, dan pemecahan masalah, karyawan dapat lebih mampu mengatasi konflik secara konstruktif

6. Evaluasi dan Tindak Lanjut:

Setelah penyelesaian konflik, penting bagi HR untuk melakukan evaluasi terhadap langkah-langkah yang diambil dan hasil yang dicapai. Jika diperlukan, tindak lanjut lebih lanjut dapat dilakukan untuk memastikan konflik tidak muncul kembali atau memperbaiki sistem yang menyebabkan konflik tersebut. Dengan menerapkan strategi ini, manajemen konflik antar individu dapat dilakukan dengan lebih efektif, mengurangi dampak negatif, dan memaksimalkan manfaat dari konflik dalam organisasi.

C. Perbedaan Persepsi

Persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami seseorang tentang lingkungannya melalui panca indera (melihat, mencium, menyentuh, dan merasakan). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi didefinisikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami setiap orang saat memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui panca indera

Persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan yang dipersepsikan berdasarkan pengalaman dan nilai individu. Persepsi melibatkan proses kognitif yang meliputi penafsiran dan pemberian arti terhadap objek yang telah terorganisir dari sudut pandang individu. Namun, ada beberapa kebutuhan dasar yang ingin dipenuhi, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan sebagainya. Kebutuhan: Masukan informasi untuk menciptakan gambar dunia yang signifikan. Kotler mendefinisikan persepsi

sebagai proses seorang individu memilih, mengorganisasi, dan menafsirkan masukan. Namun, kebutuhan tersebut dapat memenuhi atau tidak harapan seseorang.

Persepsi tidak terbatas pada sifat; itu juga tergantung pada rangsangan dengan lingkungannya, atau gagasan keseluruhan, dan keadaan dalam diri seseorang. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi persepsi. Faktor eksternal dikenal sebagai faktor struktural dan terdiri dari sifat stimuli fisik dan efeknya pada sistem syaraf seseorang. Faktor internal terdiri dari kebutuhan, pengalaman masa lalu, tujuan, kepercayaan, sikap, kebiasaan, kemauan, motivasi, kepribadian, dan faktor lain yang terkait dengan faktor individu. Oleh karena itu, bukan hanya jenis dan bentuk stimuli yang menentukan persepsi, tetapi juga sifat individu yang memberikan respons terhadap stimuli tersebut.

Persepsi seseorang terhadap keadaan dan keadaan akan memengaruhi keinginannya untuk melakukan sesuatu. Kotler menyatakan bahwa dua orang dengan dorongan dan tujuan situasi yang sama mungkin bertindak dengan cara yang berbeda. Ini karena masing-masing orang menanggapi, mengorganisasi, dan menafsirkan informasi sensoris dengan cara mereka sendiri. Persepsi terhadap faktor, yang berkaitan dengan bauran pemasaran konsumen, berasal dari proses aktif menginterpretasikan stimulasi ke dalam masukan tertentu, seperti objek, kondisi, atau peristiwa lainnya, yang dapat memengaruhi perilaku seseorang. Persepsi juga mencakup harapan dan penilaian individu terhadap situasi tertentu.

Berdasarkan pemahaman tentang persepsi di atas, dapat dikatakan bahwa persepsi adalah cara seseorang melihat situasi yang mereka hadapi. Sikap yang setia terhadap situasi tersebut akan muncul jika perspektif tersebut memiliki nilai positif. Ada tiga alasan mengapa orang berbeda dengan hal-hal atau situasi yang sama.

a. *Selective exposure* (pengamatan selektif)

Saat ini, orang-orang dihadapkan pada begitu banyak rangsangan yang mempengaruhi kehidupan mereka. Salah satu contohnya adalah banyaknya iklan yang diterima setiap hari melalui media cetak dan elektronik. Karena iklan saat ini tidak mungkin diterima secara keseluruhan, keadaan ini membuat semua orang selektif. Oleh karena itu, agar dapat mempengaruhi pelanggannya, perusahaan harus membuat rangsangan yang cermat. Jadi, hanya hal-hal yang menarik perhatian kita yang masuk ke pikiran kita

b. *Selective distortion* (persepsi selektif)

Tidak semua orang dapat menerima rangsangan yang sebenarnya dengan mudah. Saat memahaminya, kadang-kadang timbul kebiasaan. Orang-orang memiliki pikiran yang teratur dan berusaha menyesuaikan rangsangan yang masuk dengan cara mereka berpikir, sehingga mereka cenderung menyimpang dari informasi sesuai dengan cara mereka memahaminya. Karena ada keunggulan produk tertentu, seseorang berperilaku terhadapnya.

c. *Selective retention* (retensi selektif)

Informasi yang mendukung sikap dan keyakinan seseorang lebih sering diingat daripada informasi lain. Setiap orang memiliki kemampuan untuk

mengorganisasi pemasaran yang mereka peroleh ke dalam gambaran tentang harga, merek, dan perusahaan yang membuatnya. Akibatnya, setiap orang menanggapi dan menafsirkan pemasaran yang diterima melalui indranya dengan cara yang berbeda. Faktor-faktor seperti perbedaan persepsi, tujuan, dan peningkatan kebutuhan akan keterampilan dapat menyebabkan konflik persepsi di sekolah. Berikut adalah beberapa poin penting yang berkaitan dengan konflik persepsi di sekolah:

1. Perbedaan Persepsi

Konflik intergrup di sekolah sering kali disebabkan oleh perbedaan persepsi antara individu atau kelompok. Perbedaan persepsi ini dapat berupa pandangan yang berbeda tentang suatu isu atau situasi, yang dapat menimbulkan ketegangan dan konflik.

2. Tujuan dan Kepentingan

Perbedaan tujuan dan kepentingan antara individu atau kelompok juga dapat menyebabkan konflik. Misalnya, perbedaan pendapat tentang cara mengelola sumber daya atau menyelesaikan masalah tertentu dapat menimbulkan konflik.

3. Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya, seperti dana, promosi, atau prestise, dapat menjadi sumber konflik. Perbedaan persepsi tentang bagaimana sumber daya tersebut harus digunakan dapat menimbulkan konflik.

4. Kegagalan Komunikasi

Kegagalan komunikasi juga dapat menjadi penyebab konflik. Perbedaan persepsi dapat terjadi karena kurangnya komunikasi yang efektif, yang dapat menyebabkan salah paham dan ketegangan.

5. Penyelesaian Konflik

Untuk menangani konflik perbedaan persepsi di sekolah, beberapa strategi dapat digunakan, seperti negosiasi, mediator, atau arbitrator. Strategi ini bertujuan untuk membantu pihak-pihak yang bertikai mencapai kesepakatan dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif

6. Pengelolaan Konflik

Kepala sekolah dan manajer pendidikan harus berwibawa, jujur, dan transparan untuk menciptakan suasana yang harmonis dan mengelola konflik dengan cara yang tepat. Mereka harus mampu mengelola konflik agar tidak berdampak negatif pada tenaga kependidikan dan proses pembelajaran

D. Perilaku Provokasi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, "Provokator" didefinisikan sebagai tindakan untuk menimbulkan kemarahan, tindakan menghasut, dan pancingan. Ini menunjukkan bahwa provokator memicu kemarahan, mengganggu, dan memancing. Meskipun pandangan atau persepsi seperti itu kurang objektif, kata provokator sendiri identik dengan hal-hal yang negatif.

Teori perilaku provokasi di sekolah menyatakan bahwa perilaku agresif dapat dipicu oleh provokasi dari orang lain. Provokasi dapat berupa tindakan atau kata-kata yang memicu reaksi agresif dari individu. Teori ini menekankan kalau agresi dapat dipelajari melalui proses penguatan dan belajar melalui pengamatan, dimana individu belajar untuk menyerang atau membela diri setelah menyaksikan tindakan agresif dari orang lain

Meskipun provokasi dikaitkan dengan hal-hal anarkis, ada juga yang dikaitkan dengan hal-hal positif. Dengan kata lain, ada banyak provokator yang dapat membantu orang melakukan hal-hal atau tujuan yang baik, dengan penilaian pada akhirnya. Sebab provokasi yang dikeluarkan oleh provokator hanyalah "pemicu/pemancing" yang memicu reaksi.

Ciri-Ciri Orang Provokasi

1. Sering Memulai Konflik

Orang provokatif cenderung sering memulai konflik dengan orang lain. Provokator ini bisa melakukannya dengan sengaja mencari pertengkaran, mengkritik orang lain secara terbuka, atau menantang pandangan atau nilai-nilai orang lain.

2. Komunikasi Agresif

Seorang provokator mungkin menggunakan bahasa yang kasar, mengancam, atau merendahkan saat berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi mereka seringkali agresif dan bersifat menantang.

3. Perilaku Manipulatif

Orang provokatif sering menggunakan taktik manipulatif untuk mencapai tujuan mereka. Mereka bisa memanfaatkan emosi atau kelemahan orang lain.

4. Sensasional

Seorang provokator mungkin sering menyajikan informasi atau peristiwa dengan cara yang sensasional untuk menarik perhatian. Mereka bisa menggoda atau melebih-lebihkan situasi.

5. Komentar Kontroversial

Orang yang provokatif sering membuat komentar yang kontroversial atau tidak pantas dalam berbagai konteks. Misalnya komentar provokatif dan menyulut pertengkaran di media sosial, dalam percakapan sehari-hari, atau dalam lingkungan kerja.

6. Tidak Patuh pada Aturan

Seorang provokator bisa sering melanggar aturan sosial, hukum, atau etika dengan sengaja untuk mengejar perhatian atau untuk menunjukkan ketidakpatuhan mereka terhadap norma.

7. Suka Menyebarkan Gosip atau Desas-desus

Orang provokatif mungkin sering menyebarkan gosip atau desas-desus yang tidak berdasar dengan maksud untuk mengganggu atau merusak reputasi orang lain.

8. Tidak Puas

Seorang provokator bisa merasa tidak puas dengan hampir segala sesuatu dan selalu menemukan sesuatu untuk diprotes atau dikritik.

9. Ingin Jadi Pusat Perhatian

Orang yang provokatif mungkin memiliki dorongan yang kuat untuk mendominasi atau menjadi pusat perhatian dalam setiap situasi.

10. Sulit Menjalin Hubungan Sehat

Orang provokatif seringkali sulit untuk menjalin hubungan yang sehat dengan orang lain karena perilaku mereka yang konfrontatif dan mengganggu. Penting untuk diingat bahwa perilaku provokatif dapat merusak hubungan sosial dan menyebabkan ketegangan dalam berbagai lingkungan. Terkadang, perilaku provokatif dapat menjadi tanda bahwa seseorang memiliki masalah emosional atau mental yang perlu diatasi.

Jika kamu berinteraksi dengan orang yang provokatif dan merasa terganggu oleh perilakunya, penting untuk menetapkan batasan yang jelas dan menghindari terlibat dalam konflik yang tidak perlu. Kemudian, jika perilaku provokatif tersebut terus-menerus mengganggu kehidupan, pertimbangkan untuk mencari bantuan dari seorang profesional atau konselor.

E. Akuntabilitas

Menurut LAN bahwa akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja, dan tindakan seseorang /badan hukum/pimpinan kolektif suatu

organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban¹¹. Sementara itu McAshan yang dikutip oleh Fatah, mengungkapkan bahwa akuntabilitas merupakan kondisi seseorang yang dinilai oleh orang lain karena kualitas kinerjanya dalam menyelesaikan tujuan yang menjadi tanggungjawabnya. Akuntabilitas secara tradisional dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengawasi dan mengarahkan perilaku administrasi dengan cara memberikan kewajiban untuk dapat memberikan jawaban (answerability) kepada sejumlah otoritas eksternal. Menurut John Elliot, menjelaskan bahwa akuntabilitas sangat sesuai dengan yang diharapkan serta mempertimbangkan kepada orang lain tentang keputusan dan tindakan yang di ambil. Elliot merinci mengenai makna yang terkandung dalam akuntabilitas antara lain:

- a. Cocok atau sesuai dengan peranan yang diharapkan.
- b. Menjelaskan dan memberikan pertimbangan kepada orang lain tentang keputusan dan tindakan yang diambil.
- c. Kinerja atau performance yang cocok tersebut dimintakan pertimbangan atau penjelasan kepada orang lain.

Lebih lanjut Elliot menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban, menjawab, menerangkan kinerja seseorang atau badan hukum/pimpinan suatu pihak lain yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau

¹¹ Lembaga Administrasi Negara (2003). *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta: LAN, H 3

pertanggungjawaban¹². Berdasarkan paparan konsep yang disampaikan para ahli, bisa digaris bawahi bahwa akuntabilitas merupakan suatu aktifitas menyampaikan pertanggungjawaban yang didalamnya menjelaskan kinerja seseorang, sekelompok orang atau badan hukum kepada pemangku kepentingan yang memiliki wewenang atas hal tersebut.

Akuntabilitas sekolah meliputi pertanggungjawaban penyelenggaraan sekolah yang diwujudkan melalui transparansi, dengan cara menyebarluaskan informasi tersebut dalam hal:

- a. Perencanaan, pembuatan dan pelaksanaan kebijakan
- b. Penegelolaan sumber daya pendidikan
- c. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan rencana sekolah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Agar pelaksanaan akuntabilitas pendidikan bisa efektif, maka pihak-pihak yang akan melaksanakannya perlu memperhatikan beberapa prinsip sebagai berikut:

- a. Harus ada komitmen dari pimpinan kementerian pendidikan dan kebudayaan pusat, dinas pendidikan propinsi, dinas pendidikan kabupaten/kota dan kepala sekolah untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi pendidikan nasional agar akuntabel.

¹² Made Pidarta (2005). *Perencanaan Pendidikan Partisipatoris Dengan Pendekatan Sistem*, Jakarta: Rineka Cipta, H 163

- b. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- d. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- e. Harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen di lingkungan Kemdikbud, Dinas Pendidikan, lembaga penyelenggaraan pendidikan dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas
- f. Akuntabilitas kinerja harus menyajikan kejelasan deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Macam-macam Akuntabilitas Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) bahwa akuntabilitas dibagi menjadi beberapa macam, antara lain:

- a. Akuntabilitas manfaat, yakni akuntabilitas yang memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan pemerintahan. Dalam hal ini, seluruh aparat pemerintahan dipandang mampu menjawab pencapaian tujuan (dengan memperhatikan biaya dan manfaatnya) dan tidak hanya sekedar kepatuhan terhadap

kebutuhan hirarkhi atau prosedur. Efektifitas yang harus dicapai dalam akuntabilitas ini, tidak hanya sekedar output tetapi yang justru diutamakan dari segi outcome. Akuntabilitas manfaat juga memiliki kemiripan dengan akuntabilitas program.

- b. Akuntabilitas prosedural, yakni suatu pertanggungjawaban mengenai apakah sebuah kebijakan yang telah mempertimbangkan masalah moralitas, etika, kepastian hukum dan ketaatan kepada keputusan politis guna mendukung pencapaian tujuan akhir yang telah ditetapkan. Secara umum, akuntabilitas prosedural ini memiliki kesamaan dengan akuntabilitas proses.

Adapun tujuan utama adanya akuntabilitas pendidikan di sekolah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja sekolah sebagai salah satu syarat untuk terciptanya sekolah yang baik dan terpercaya. Penyelenggara sekolah harus memahami bahwa mereka harus mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada masyarakat. Selain itu, tujuan akuntabilitas adalah menilai kinerja sekolah dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah, untuk mengikutsertakan masyarakat dalam pengawasan pelayanan pendidikan, dan untuk mempertanggungjawabkan komitmen pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Manfaat lain yang bisa diambil dari akuntabilitas pendidikan adalah mampu membatasi ruang gerak terjadinya perubahan dan pengulangan serta revisi perencanaan.

Sebagai alat kontrol, akuntabilitas memberikan kepastian kepada aspek-aspek penting perencanaan, antara lain:

- a. Tujuan dan kinerja yang ingin dicapai.
- b. Program atau tugas yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan.
- c. Cara atau performan pelaksanaan dalam mengerjakan tugas.
- d. Alat atau metode yang sudah jelas, dana yang dipakai dan lama bekerja yang semuanya telah tertuang dalam bentuk alternatif penyelesaian yang sudah pasti.
- e. Lingkungan sekolah tempat program dilaksanakan, dan
- f. Insentif terhadap pelaksana sudah ditentukan secara pasti.

Melalui akuntabilitas dalam pelaksanaan pendidikan madrasah diharapkan eksistensi madrasah dihadapan para pengguna makin meningkat baik secara kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian dampak positif adanya akuntabilitas bisa menaikkan reputasi madrasah sebagai pendidikan yang berkualitas mematahkan beragam asumsi yang mengatakan bahwa madrasah adalah pendidikan second class.

Konsep akuntabilitas dalam manajemen Pendidikan mengacu pada prinsip dan Pratik mengenai pertanggung jawaban dan kewajiban Lembaga Pendidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan, mengelola sumber daya yang ada dengan efisien dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para pemangku kepentingan. Akuntabilitas dalam manajemen Pendidikan mencakup berbagai aspek termasuk akuntabilitas terhadap belajar siswa dan evaluasi kinerja yang menyeluruh.

Beberapa karakteristik kunci dari konsep akuntabilitas dalam manajemen Pendidikan adalah sebagai berikut: pertanggung jawaban atas hasil Pendidikan. Akuntabilitas dalam manajemen Pendidikan menuntut Lembaga Pendidikan untuk bertanggung jawab atas hasil belajar siswa. Hal ini mencakup memastikan bahwa siswa mencapai tingkat pencapaian yang diharapkan sesuai dengan standar Pendidikan yang ditetapkan.

Manfaat dari penerapan akuntabilitas dalam manajemen Pendidikan adalah meningkatkan kualitas Pendidikan. Akuntabilitas membantu Lembaga Pendidikan untuk fokus pada hasil belajar siswa dan mencapai tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mendorong upaya perbaikan berkelanjutan dalam proses pembelajaran dan pengajaran.

Membangun kepercayaan dan kepuasan pemangku kepentingan akuntabilitas menciptakan kepercayaan dari pemangku kepentingan karena Lembaga Pendidikan secara aktif menunjukkan kewajiban untuk mencapai hasil yang diharapkan dan mengelola sumber daya yang ada secara bertanggung jawab. Melalui evaluasi dan pemantauan kinerja Lembaga Pendidikan dapat mengidentifikasi kelemahan dan peluang perbaikan yang dapat meningkatkan kualitas dan efektifitas proses Pendidikan.

Konsep akuntabilitas dalam manajemen Pendidikan adalah landasan penting untuk mencapai efektifitas, efisiensi, dan kualitas layanan pendidikan yang lebih baik. Dengan adanya akuntabilitas di lembaga Pendidikan dapat dipastikan pencapaian tujuan Pendidikan.

F. Kajian Penelitian Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat di jadikan acuan antara lain :

1. Skripsi yang ditulis oleh Devi Rachtiastari pengaruh manajemen konflik yang terdiri dari bersaing (X1), kolaborasi (X2), menghindar (X3), mengakomodasi (X4) dan kompromi (X5) terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Rancangan penelitian yang dilakukan ini merupakan jenis penelitian eksplanatory, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga secara langsung atau tidak langsung hipotesis penelitian senantiasa dipertanyakan. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah Regresi R) dan Uji t Linear Berganda, Uji F, Koefisien Determinasi Berganda Disesuaikan (Hasil perhitungan dari analisis data regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel – variabel manajemen konflik berpengaruh pada kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember. Selain hal tersebut dapat diketahui pula bahwa dari hasil uji F ($df = 5; 73, N = 79, \alpha = 5\%$, tingkat kepercayaan 95%) diperoleh hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($35,959 > 2,340$). Dari hasil Uji t, menunjukkan bahwa masing – masing variabel bebas berpengaruh terhadap

variabel kinerja pegawai, yaitu untuk variabel bersaing (X1) adalah sebesar 2,926 dan t tabel adalah sebesar 1,665, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,926 > 1,665$), untuk kolaborasi (X2) adalah sebesar 2,254 dan t tabel adalah sebesar 1,665 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,254 > 1,665$), untuk variabel menghindari (X3) adalah sebesar 2,623 dan t tabel adalah sebesar 1,665, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,623 > 1,665$), untuk variabel mengakomodasi (X4) adalah sebesar 3,507 dan t tabel adalah sebesar 1,665 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,507 > 1,665$). Untuk variabel kompromi (X5) adalah sebesar 3,215 dan t tabel adalah sebesar 1,665 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,215 > 1,665$). Selain itu dari hasil koefisien determinasi berganda disesuaikan, dilihat dari nilai Adjusted R Square dapat diketahui bahwa variabel – variabel manajemen konflik mempengaruhi variasi kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember sebesar 69,1 %. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel manajemen konflik berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Arjasa - Jember, terbukti kebenarannya. Sedangkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa aspek pembentuk manajemen konflik yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel kolaborasi (X2) tidak terbukti kebenarannya, karena yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel mengakomodasi (X4)

2. Jurnal yang di tulis Fenny Trisnawaty yang berjudul pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap pengelolaan keuangan madrasah di kota Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dan observasi. Jumlah madrasah yang ada di kota Pekanbaru adalah, penelitian ini dilakukan terhadap tingkatan madrasah tsanawiyah dan madrasah aliyah yang berada di kota Pekanbaru baik madrasah negeri maupun madrasah swasta dengan jumlah sampel sebanyak 37 madrasah. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan madrasah, atau yang mewakili dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Pengujian hipotesis secara statistik pada penelitian ini dengan menggunakan regresi berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi mempengaruhi pengelolaan keuangan madrasah, besarnya pengaruh adalah sebesar 53,5%.
3. Jurnal ini di tulis oleh M. Yudhika Elrifi yang berjudul pengaruh konflik keharusan akuntabilitas terhadap kinerja kerja NGO di Indonesi Penelitian ini menganalisis tentang konflik keharusan akuntabilitas di organisasi sektor publik, khususnya *Non Govermental Organization* (NGO). Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pengaruh konflik keharusan akuntabilitas terhadap kinerja kerja aktor akutabilitas NGO di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi perbedaan tipe

keharusan akuntabilitas dan untuk menentukan apakah tekanan keharusan akuntabilitas mempengaruhi kinerja kerja karyawan NGO. Teori institusional, khususnya isomorphisme institusional digunakan sebagai dasar teoritikal untuk penjelasan temuan-temuan lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mix method*) dengan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisisnya dan *Thematic Content Analysis* (TCA) untuk menganalisis dan menginterpretasi data. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kinerja kerja aktor akuntabilitas di NGO secara sebagian dipengaruhi oleh konteks kerja persepsian negatif berupa beban kerja dan tekanan kerja. Hasil tersebut didukung juga dari analisis kualitatif melalui wawancara yang telah dilakukan terhadap para responden penelitian.

4. Skripsi ini di tulis oleh Asharianto S yang berjudul pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) kantor cabang makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) kantor cabang makassar. Metode analisis yang di gunakan istilah analisis regresi sederhana dan pengelolaan data primer menggunakan program SPSS. Analisis data yang di gunakan melalui analisis kuantitatif dan kualitatif. Data yang di kumpulkan melalui observasi,dokumentasi, dan kusioner. Hasil penelitian di peroleh $Y=23,173+0,461X$, persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai a dan b positif . ini menunjukkan bahwa manajemen konflik sangat berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan uji t yang telah dilakukan. Di peroleh nilai t hitung lebih besar dari t table (3,682 > 2,032) sehingga hipotesis dapat di terima

Dari beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian penelitidi atas setelah di cermati bahwa judul jurnal dan skripsi yang peneliti ajukan belum pernah di kaji oleh penelitian lain. Focus penelitian peneliti adalah analisis manajemen konflik terhadap akuntabilitas madrasah berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dari segi lokasinya penelitian sudah jelas berbeda dengan yang lain. Karena tempat penelitian berbeda dan belum ada penelitian yang membahas serta meneliti di MTsS Simpang Empat. Dan juga dari segi metode penelitian sudah jelas juga berbeda dengan penelitian sebelumnya.

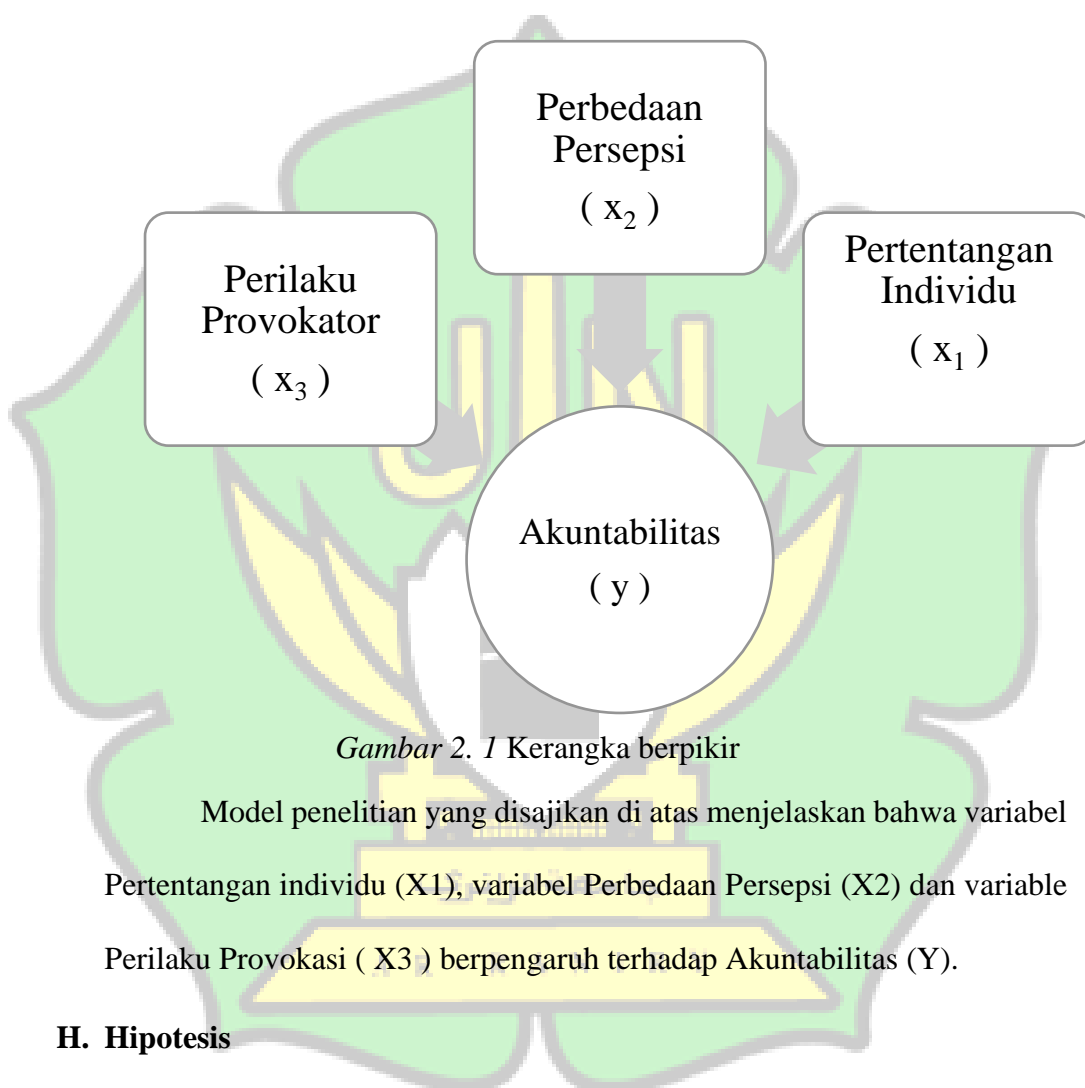
G. Kerangka Berpikir

Manajemen konflik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap akuntabilitas madrasah .Manajemen konflik dilihat dari bagaimana staf yang ada di sekolah tersebut dalam mengelola konflik : sesuai dengan fungsi manajemen yaitu *planning* (perencanaan), *organizing*(pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan)

Sedangkan Melalui akuntabilitas dalam pelaksanaan pendidikan madrasah diharapkan eksistensi madrasah dihadapan para pengguna makin meningkat baik secara kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian dampak positif adanya akuntabilitas bisa menaikkan reputasi madrasah sebagai pendidikan yang berkualitas mematahkan beragam asumsi yang

mengatakan bahwa madrasah yang terkena konflik tidak akan bangkit lagi menjadi madrasah yang maju.

Berdasarkan tinjauan Pustaka, maka dapat di susun suatu kerangka berpikir penelitian seperti yang di sajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka berpikir

Model penelitian yang disajikan di atas menjelaskan bahwa variabel Pertentangan individu (X₁), variabel Perbedaan Persepsi (X₂) dan variable Perilaku Provokasi (X₃) berpengaruh terhadap Akuntabilitas (Y).

H. Hipotesis

Sugiyono berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan kerangka berpikir, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah:

Ha₁ : Pertentangan antar individu berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan

Ha₂ : Perbedaan persepsi berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan

Ha₃ : Perilaku provokasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan

Ha₄ : terdapat pengaruh pertentangan antar individu, perbedaan persepsi dan perilaku provokasi secara simultan terhadap akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan

Sedangkan hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Ha: $\rho \neq 0$ Ho: $\rho = 0$



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sukmadinata menjelaskan bahwa penelitian korelasional ditunjukkan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain yang dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik. Arikunto menjelaskan bahwa “penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada”. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu pertentangan antar individu (X_1), perbedaan persepsi (X_2), perilaku provokasi (X_3) dan variabel terikat (Y) yaitu akuntabilitas madrasah

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat. JL. Tapaktuan-Medan km,28 Simpang Empat, Kecamatan Kluet Utara Kabupaten Aceh Selatan.

Penelitian ini dilakukan mulai 21 maret 2024 hingga 23 maret 2024. Penelitian menetapkan subjek tersebut dalam penelitian ini karena peneliti ingin meneliti factor apa saja yang membedakan sampel dalam kinerja guru

kedepannya. Metode yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden sebagai instrument penelitian.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman di dalam suatu penelitian.

a. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah suatu bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh madrasah kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik internal maupun eksternal. Ini termasuk pertanggungjawaban kepada pemerintah, orang tua siswa, dan pihak-pihak lain yang menyumbang dana. Akuntabilitas yang baik menunjukkan bahwa madrasah telah melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga meningkatkan kepercayaan publik

b. Pertentangan Antar individu

Pertentangan antar individu dalam sosiologi mengacu pada konflik yang terjadi antara dua individu atau lebih karena perbedaan pandangan, kepentingan, atau latar belakang. Dahrendorf mengaitkan konflik dengan perbedaan peran sosial dan perbedaan kepentingan antar kelas sosial. Ia melihat masyarakat sebagai dinamis, dapat berubah karena adanya konflik social.

c. Perbedaan Persepsi

Philip kottler memberikan definisi persepsi sebagai proses seorang individu memilih, mengorganisasikan dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran yang memiliki arti.¹³ Persepsi disini tidak hanya tergantung pada hal fisik, tetapi juga berhubungan dengan lingkungan sekitar dan keadaan individu tersebut.

d. Perilaku Provokasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, provokasi adalah perbuatan untuk membangkitkan kemarahan, atau tindakan menghasut seseorang dengan berbagai upaya. Sedangkan menurut Wulan Furie seorang praktisi dan dosen Institut Stiami mengatakan, bahwa provokasi adalah sebuah usaha yang dilakukan, untuk merusak tatanan hidup yang sudah baik dan membangkitkan kemarahan, yang dilakuka oleh orang tidak bertanggung jawab

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Riduwan berpendapat bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

¹³ Philip kottler, *manajemen pemasaran, Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta ,1997 , H. 164

Populasi dalam penelitian ini yaitu Kepala sekolah, dan seluruh guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat sejumlah 40 orang, terdiri dari 12 laki-laki dan 28 perempuan.

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Riduwan “teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi”. Hal ini sesuai menurut sugiyono Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel Dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, Dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan sebanyak 40 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner. Berikut adalah penjelasan lebih lengkap:

1. Angket/ Kuesioner

Widoyoko mengemukakan angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan

respon sesuai dengan permintaan pengguna. Sementara itu Sugiyono menyatakan bahwa kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Lebih lanjut Sugiyono menjelaskan bahwa angket cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di beberapa wilayah yang luas

Daftar pertanyaan (angket/kuisisioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan/pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan menggunakan skala Likert dengan bentuk *Cheklis*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsional. Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari data tersebut.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Instrument Skala Likert No	Pertanyaan	Skor Positif	Skor Negative
1	Selalu (SL)	4	0
2	Sering (SR)	3	1
3	Kadang-kadang (KK)	2	2
4	Jarang (JR)	1	3
5	Tidak Pernah (TP)	0	4

Sumber : sugiyono (2011:93)

Adapun kuesioner yang disebarakan adalah sebagai berikut:

PERTENTANGAN ANTAR INDIVIDU

No	Pententangan Individu	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya merasakan antar saya dengan rekan kerja saya mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi sehingga menimbulkan konflik					
2	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas dan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik					
3	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab dan permasalahan yang berkaitan dengan kerja					
4	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan Solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik					
5	Saya merasakan antara saya dengan rekan saya mempunyai perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik					
6	Dengan adanya perbedaan pendapat membuat saya tidak focus dalam bekerja					
7	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dengan rekan kerja					
8	Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dengan rekan kerja					
9	Saya merasakan percecokan atau perdebatan di karenakan perilaku antara saya dengan rekan kerja					
10	Saya pernah melakukan pertengkaran dengan rekan kerja saya					

11	Pernah terjadinya perdebatan antara guru, staf ataupun atasan					
12	Pernah terjadinya keributan besar antar guru, staf ataupun dengan atasan					

PERBEDAAN PERSEPSI

No	Perbedaan Persepsi	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya merasa tertekan apabila melakukan pekerjaan bersama di dalam tim kerja					
2	Perasaan yang tegang akan membuat saya tidak focus dalam melakukan pekerjaan					
3	Perasaan yang tegang akan membuat saya lebih cepat menyelesaikan pekerjaan saya dalam sebuah tim					
4	Di dalam bekerjasama saya sering menyamakan pendapat dan persepsi dengan rekan kerja					
5	Terkadang perbedaan individu membuat terjadinya konflik antara satu orang dengan orang lain					
6	Saya merasakan pendapat senior atau yang tinggi jabatannya lebih di dengarkan					
7	Saya merasakan segan dan hormat kepada kepada senior dan pada orang yang jabatannya lebih tinggi dari saya					

PERILAKU PROVOKASI

No	Perilaku Provokasi	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya berbicara keras dan suka menuntut terhadap guru lain maupun atasan					
2	Saya berbicara santun dan hormat dalam berkomunikasi kepada guru lain maupun atasan					

3	Saya tidak mendengarkan masukan ataupun arahan guru lain maupun atasan					
4	Saya menerima saran dan arahan dari guru lain maupun atasan					
5	Saya pernah berselisih dan mengganggu rekan kerja saya					
6	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan					
7	Saya berkata kasar dengan rekan kerja maupun atasan					
8	Saya mengkritik pendapat orang lain					
9	Saya menerima pendapat orang lain dan berdiskusi dengan rekan kerja					
10	Saya menantang pandangan orang lain					
11	Saya menuduh dan mengajak rekan kerja untuk membenci orang lain					
12	Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan masalah					
13	Saya menghasut dan mengajak orang lain untuk membenci orang lain					
14	Saya menyebarkan info yang tidak benar terhadap orang lain dengan tujuan supaya terjadinya konflik					

AKUNTABILITAS

No	Akuntabilitas	SL	SR	KK	JR	TP
1	Kepala madrasah melakukan diskusi dengan orang yang mengalami konflik untuk menyelesaikan secara seksama					
2	Kepala madrasah terbuka menerima pendapat orang lain dalam menyelesaikan konflik					

3	Kepala madrasah melakukan musyawarah dengan seluruh GTK (Guru Dan Tenaga Kependidikan) untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah					
4	Kepala madrasah ikut serta dalam setiap konflik yang terjadi di madrasah					
5	Kepala madrasah mengajak guru dan staf untuk bermusyawarah konflik yang terjadi antara guru maupun staf					
6	Kepala madrasah bermusyawarah dengan seluruh GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) setiap terjadinya konflik					
7	Kepala madrasah terbuka terhadap konflik yang terjadi di madrasah kepada seluruh GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan)					
8	Kepala madrasah memperlakukan guru dengan cara yang sama tanpa ada perbedaan status					
9	Kepala madrasah bersikap tegas dan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah					
10	Kepala madrasah membuat Keputusan yang sama-sama menguntungkan bagi kedua belah pihak yang berkonflik					

F. Instrumen Penelitian

Arikunto berpendapat instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. Sedangkan Sugiyono menjelaskan “instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai

variabel yang diteliti”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner. Titik tolak dari penyusunan angket ini adalah dengan menetapkan variabel penelitian yang akan diteliti. Dari variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur.

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrument Manajemen Konflik Dan Akuntabilitas

VARIABEL PENELITIAN	ASPEK	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
1. Perilaku Provokasi	1. Komunikasi agresif	1. Bicara keras, suka menuntut dan sombong 2. Tidak mendengarkan orang lain 3. Suka mengancam dan sering berlaku kasar 4. Berbicara dengan Bahasa kasar	1. Saya berbicara keras dan suka menuntut terhadap guru lain maupun atasan 2. Saya berbicara santun dan hormat dalam berkomunikasi kepada guru lain maupun atasan 3. Saya tidak mendengarkan masukan ataupun arahan guru lain maupun atasan 4. Saya menerima saran dan arahan dari guru lain maupun atasan 5. Saya pernah berselisih dan mengganggu rekan kerja saya 6. Saya berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan 7. Saya berkata kasar dengan rekan kerja maupun atasan
	2. Sering memulai konflik	1. Mengkritik orang lain 2. Menantang pandangan orang lain 3. Menuduh orang lain	1. Saya mengkritik pendapat orang lain 2. Saya menerima pendapat orang lain dan berdiskusi dengan rekan kerja 3. Saya menantang pandangan orang lain 4. Saya menuduh dan mengajak rekan kerja untuk membenci orang lain 5. Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan masalah

	<p>3. Suka menyebarkan gossip dan desas-desus</p>	<p>1. Menghasut orang lain untuk membenci terhadap seseorang</p> <p>2. Menyebarkan info yang tidak benar terhadap orang lain dengan tujuan supaya terjadinya konflik</p>	<p>1. Saya menghasut dan mengajak orang lain untuk membenci orang lain</p> <p>2. Saya menyebarkan info yang tidak benar terhadap orang lain dengan tujuan supaya terjadinya konflik</p>
<p>2. Pertentangan Individu</p>	<p>1. Perbedaan pendirian</p>	<p>1. Perbedaan pendapat</p> <p>2. Perbedaan tujuan</p> <p>3. Perbedaan keinginan</p>	<p>1. Saya merasakan antar saya dengan rekan kerja saya mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi sehingga menimbulkan konflik</p> <p>2. Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas dan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik</p> <p>3. Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab dan permasalahan yang berkaitan dengan kerja</p> <p>4. Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan Solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik</p> <p>5. Saya merasakan antara saya dengan rekan saya mempunyai perbedaan</p>

			<p>dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik</p> <p>6. Dengan adanya perbedaan pendapat membuat saya tidak focus dalam bekerja</p>
	2. Perbedaan kebudayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan kepribadian 2. Perbedaan perilaku 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya pernah merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dengan rekan kerja 2. Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dengan rekan kerja 3. Saya merasakan percecokan atau perdebatan di karenakan perilaku antara saya dengan rekan kerja
	3. Perbedaan kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertengkar an 2. Perdebatan 3. keributan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. saya pernah melakukan pertengkaran dengan rekan kerja saya 2. pernah terjadinya perdebatan antara guru, staf ataupun atasan 3. pernah terjadinya keributan besar antar guru, staf ataupun dengan atasan
3. Perbedaan Persepsi	1. Perbedaan sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana mental 2. Suasana emosional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa tertekan apabila melakukan pekerjaan Bersama di dalam tim kerja 2. Perasaan yang tegang akan membuat saya tidak focus dalam melakukan pekerjaan 3. Perasaan yang tegang akan membuat saya lebih cepat menyelesaikan pekerjaan saya dalam sebuah tim
	2. Perbedaan individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang budaya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di dalam bekerjasama saya sering menyamakan pendapat dan persepsi dengan rekan kerja 2. Terkadang perbedaan individu membuat terjadinya konflik antara satu orang dengan orang lain

	3. Perbedaan peran	1. Perbedaan jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasakan pendapat senior atau yang tinggi jabatannya lebih di dengarkan 2. Saya merasakan segan dan hormat kepada senior dan pada orang yang jabatannya lebih tinggi dari saya
4. Akuntabilitas	1. Kinerja kepala madrasah	1. Keikutsertaan Dan kontribusi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah melakukan diskusi dengan orang yang mengalami konflik untuk menyelesaikan secara seksama. 2. Kepala madrasah terbuka menerima pendapat orang lain dalam menyelesaikan konflik 3. Kepala madrasah melakukan musyawarah dengan seluruh GTK (guru dan tenaga kependidikan) untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah 4. Kepala madrasah ikut serta dalam setiap konflik yang terjadi di madrasah
	2. Transparansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan proses 2. kejelasan informasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepala madrasah mengajak guru dan staf untuk bermusyawarah konflik yang terjadi antara guru maupun staf 2. kepala madrasah bermusyawarah dengan seluruh GTK setiap terjadinya konflik 3. kepala madrasah terbuka terhadap konflik yang terjadi di madrasah kepada seluruh GTK
	3. Tanggung jawab	1. Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah memperlakukan guru dengan cara yang sama tanpa ada perbedaan status 2. Kepala madrasah bersikap tegas dan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah

			3. Kepala madrasah membuat Keputusan yang sama-sama menguntungkan bagi orang yang berkonflik
--	--	--	--

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya menurut Azwar . Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti menurut Cooper dan Schindler, dalam Zulfanef.

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak, validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Menurut sugiyono validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan di teliti. Cara yang digunakan adalah analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada butir pernyataan korelasi dengan total nilai seluruh butir pernyataan untuk satu variable dengan menggunakan rumus korelasi “ *product moment* ” yaitu sebagai syarat untuk minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari r table.

Menurut sugiyono hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. instrumen yang valid berate alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. valid artinya intrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. intrumen yang valid merupakan syarat mutlak untuk mendapat kan hasil penelitian yang valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini di lakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program spss. Berikut rumus korelasi product moment untun pengujian validitas dalam penelitaian ini sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = total dari jumlah skor yang di peroleh tiap responden

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat butir

$\sum y^2$ = total dari kuadrat jumlah skor yang di peroleh tiap responden

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor butir angket dengan jumlah Skor yang di peroleh tiap responden,

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel pertentangan antar individu, maka di peroleh hasil sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Pertentangan Antar Individu

Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas Variable Pertentang Antar Individu

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya merasakan antar saya dengan rekan kerja saya mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi sehingga menimbulkan konflik	0,800	0,3120	Valid
2	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas dan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik	0,627	0,3120	Valid
3	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab dan permasalahan yang berkaitan dengan kerja	0,530	0,3120	Valid
4	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan Solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan	0,537	0,3120	Valid

	pekerjaan sehingga menimbulkan konflik			
5	Saya merasakan antara saya dengan rekan saya mempunyai perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik	0,650	0,3120	Valid
6	Dengan adanya perbedaan pendapat membuat saya tidak focus dalam bekerja	0,675	0,3120	Valid
7	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dengan rekan kerja	0,623	0,3120	Valid
8	Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dengan rekan kerja	0,521	0,3120	Valid
9	Saya merasakan percecokan atau perdebatan di karenakan perilaku antara saya dengan rekan kerja	0,520	0,3120	Valid
10	Saya pernah melakukan pertengkaran dengan rekan kerja saya	0,671	0,3120	Valid
11	Pernah terjadinya perdebatan antara guru, staf ataupun atasan	0,502	0,3120	Valid
12	Pernah terjadinya keributan besar antar guru, staf ataupun dengan atasan	0,604	0,3120	Valid

Sumber: hasil data penelitian, 2024

Berdasarkan table di atas, bahwa hasil olah data uji validitas variable pertentang antar individu dengan menggunakan aplikasi spss versi 27 pada taraf 0.005 dan jumlah item sebanyak 12 pernyataan, didapat r table sebesar = 0,3120. Bahwa hasil uji validitas untuk variable pertentang antar individu dari 12 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat di nyatakan valid.

2) Uji Validitas Variable Perbedaan Persepsi

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variable Perbedaan Persepsi

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
1	Saya merasa tertekan apabila melakukan pekerjaan bersama di dalam tim kerja	0,580	0,3120	Valid
2	Perasaan yang tegang akan membuat saya tidak focus dalam melakukan pekerjaan	0,604	0,3120	Valid
3	Perasaan yang tegang akan membuat saya lebih cepat menyelesaikan pekerjaan saya dalam sebuah tim	0,656	0,3120	Valid
4	Di dalam bekerjasama saya sering menyamakan pendapat dan persepsi dengan rekan kerja	0,504	0,3120	Valid
5	Terkadang perbedaan individu membuat terjadinya konflik antara satu orang dengan orang lain	0,625	0,3120	Valid
6	Saya merasakan pendapat senior atau yang tinggi jabatannya lebih di dengarkan	0,564	0,3120	Valid
7	Saya merasakan segan dan hormat kepada kepada senior dan pada orang yang jabatannya lebih tinggi dari saya	0,536	0,3120	Valid

Sumber : hasil data penelitian 2024

Berdasarkan table diatas, bahwa hasil olah data uji validitas variable perbedaan persepsi dengan menggunakan aplikasi spss versi 27 pada taraf 0,05 dan jumlah item sebanyak 7 pernyataan, di dapat r table sebesar =

0,3120. Bahwa hasil uji validitas untuk variable perbedaan persepsi dari 7 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variable Perilaku Provokasi

Tabel 3. 5 Uji Validitas Variable Perilaku Provokasi

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
1	Saya berbicara keras dan suka menuntut terhadap guru lain maupun atasan	0,689	0,3120	Valid
2	Saya berbicara santun dan hormat dalam berkomunikasi kepada guru lain maupun atasan	0,559	0,3120	Valid
3	Saya tidak mendengarkan masukan ataupun arahan guru lain maupun atasan	0,512	0,3120	Valid
4	Saya menerima saran dan arahan dari guru lain maupun atasan	0,570	0,3120	Valid
5	Saya pernah berselisih dan mengganggu rekan kerja saya	0,564	0,3120	Valid
6	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan	0,514	0,3120	Valid
7	Saya berkata kasar dengan rekan kerja maupun atasan	0,518	0,3120	Valid
8	Saya mengkritik pendapat orang lain	0,557	0,3120	Valid
9	Saya menerima pendapat orang lain dan berdiskusi dengan rekan kerja	0,516	0,3120	Valid

10	Saya menantang pandangan orang lain	0,595	0,3120	Valid
11	Saya menuduh dan mengajak rekan kerja untuk membenci orang lain	0,554	0,3120	Valid
12	Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan masalah	0,682	0,3120	Valid
13	Saya menghasut dan mengajak orang lain untuk membenci orang lain	0,809	0,3120	Valid
14	Saya menyebarkan info yang tidak benar terhadap orang lain dengan tujuan supaya terjadinya konflik	0,571	0,3120	Valid

Sumber : hasil data penelitian 2024.

Berdasarkan hasil table diatas, bahwa hasil olah data uji validitas variable perilaku provokasi dengan menggunakan aplikasi spss versi 27 pada taraf 0,05 dan jumlah item sebanyak 14 pernyataan, didapat r table sebesar = 0,3120. Bahwa hasil uji validitas untuk variable perilaku provokasi dari 14 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Variable Akuntabilitas Madrasah

Tabel 3. 6 Uji Validitas Variable Akuntabilitas Madrasah

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
1	Kepala madrasah melakukan diskusi dengan orang yang mengalami konflik untuk menyelesaikan secara seksama	0,711	0,3120	Valid

2	Kepala madrasah terbuka menerima pendapat orang lain dalam menyelesaikan konflik	0,518	0,3120	Valid
3	Kepala madrasah melakukan musyawarah dengan seluruh GTK (Guru Dan Tenaga Kependidikan) untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah	0,747	0,3120	Valid
4	Kepala madrasah ikut serta dalam setiap konflik yang terjadi di madrasah	0,497	0,3120	Valid
5	Kepala madrasah mengajak guru dan staf untuk bermusyawarah konflik yang terjadi antara guru maupun staf	0,707	0,3120	Valid
6	Kepala madrasah bermusyawarah dengan seluruh GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) setiap terjadinya konflik	0,637	0,3120	Valid
7	Kepala madrasah terbuka terhadap konflik yang terjadi di madrasah kepada seluruh GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan)	0,454	0,3120	Valid
8	Kepala madrasah memperlakukan guru dengan cara yang sama tanpa ada perbedaan status	0,604	0,3120	Valid
9	Kepala madrasah bersikap tegas dan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah	0,754	0,3120	Valid
10	Kepala madrasah membuat Keputusan yang sama-sama	0,602	0,3120	Valid

	menguntungkan bagi kedua belah pihak yang berkonflik			
--	---	--	--	--

Sumber : hasil data penelitian 2024.

Berdasarkan hasil table diatas, bahwa hasil olah data uji validitas variable akuntabilitas madrasah dengan menggunakan aplikasi spss versi 27 pada taraf 0,05 dan jumlah item sebanyak 10 pernyataan, didapat r table sebesar = 0,3120. Bahwa hasil uji validitas untuk variable akuntabilitas madrasah dari 10 pernyataan yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran menurut Walizer. Sugiharto dan Situnjak menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Sugyono menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas di lakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa di lihat dari nilai correlation between forms. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunkan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas tes secara keseluruhan

P = proporsi subyek yang menjawab item yang benar

Q = proporsi subyek yang menjawab item yang salah

Σpq = jumlah hasil perkalian antar p dan q

N = banyak item

S2 = standar deviasi dari tes

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $>0,600$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $<0,600$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan uji reabilitas instrument penelitian untuk dapat mengetahui kehandalan atau data reliabel, adapun hasil uji reabilitas instrument penelitian, termuat dalam table di bawah ini:

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pertentangan Antar Individu	0,832	0,600	Reliabel
Perbedaan Persepsi	0,661	0,600	Reliabel
Perilaku Provokasi	0,847	0,600	Reliabel
Akuntabilitas Madrasah	0,821	0,600	Reliabel

Sumber: hasil data penelitian 2024.

Pada table diatas, bahwa dari hasil olah data uji reabilitas instrument penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27 pada taraf 0,05 dari nilai kritis uji yang di gunakan sebesar = 0,600. Bahwa hasil uji reliabelitas instrument yang tersedia dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pengukuran pada variabel yang diungkap dilakukan dengan memberikan skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai pertentangan antar individu (X_1), perbedaan persepsi (X_2), perilaku provokasi (X_3) dan Akuntabilitas madrasah (Y).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah di kumpulkan, pengujian asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk itu uji normalitas harus dilakukan terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka statistic parametris tidak bisa digunakan, sehingga statistik yang bisa digunakan adalah statistik nonparametris.

Menurut Ghozali, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal¹⁴.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi

¹⁴ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2018) H 111

ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan

tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan uji Run Test.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi).

Terdapat dua jenis dasar regresi yaitu, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Kalau regresi linear sederhana menggunakan satu variabel independen untuk menjelaskan atau memprediksi hasil dari variabel dependen Y.

Sedangkan regresi linear multiples atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependent (variabel terikat Y).

Dengan demikian secara sederhana dapat dikatakan bahwa, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y

maka digunakan analisis regresi sederhana. Sementara untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y maka digunakan analisis regresi linear ganda (multiples).

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Menurut Sugiyono Analisis Regresi Linier Berganda adalah “Analisis regresi linier digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.”

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen.

X = Variabel independen.

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai uji t

r = koefisien relasi

r^2 = koefisien determinasi

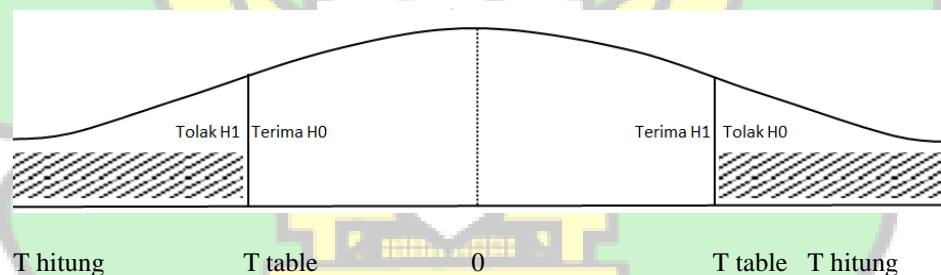
n = jumlah sampel yang diobservasi

1. Adapun bentuk kriteria pada pengujian ini adalah sebagai berikut :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Adapun bentuk kriteria pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_0 = diterima apabila $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ atau $t \text{ tabel} = t \text{ hitung}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$.
- H_0 = ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $- t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$.



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Ferdinand mengatakan bahwa uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi yang ada layak atau tidak. Layak artinya model regresi yang ada dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (kualitas layanan) pada dependen (kepuasan pelanggan). Melalui tabel

ANOVA, Model regresi dinyatakan layak apabila nilai F(Sig.) lebih kecil dari 0,05.

Uji F merupakan metode pengujian statistika yang dilakukan secara serentak dengan dua atau lebih objek sebagai pembanding. Uji statistika F ini digunakan untuk menguji hipotesis. Tujuannya adalah untuk menentukan kecermatan dari metode yang dipakai serta menentukan besar kecilnya variansi dari metode pengujian yang dilakukan secara berulang.

Dalam menentukan uji F, terdapat banyak rumus yang disajikan oleh beberapa peneliti. Uji statistika F dapat dihitung menggunakan rumus uji F. Dimana dalam pengujiannya menggunakan perumusan F hitung yaitu:

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R² = koefisien determinasi

n = jumlah data

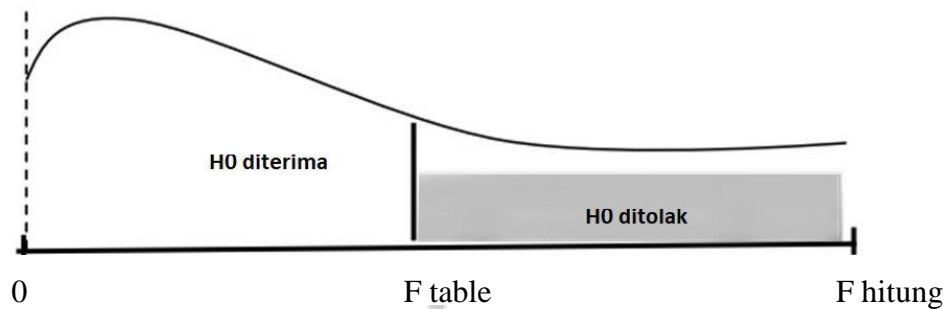
k = jumlah variabel independen

1. Adapun bentuk kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

H₀ : r_s = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H₀ : r_s ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Adapun bentuk kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R* antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (*X*) yang besar terhadap variabel terikat (*Y*). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (*X*) adalah kecil terhadap variabel terikat (*Y*).

Dalam menentukan uji koefisien determinasi, terdapat banyak rumus yang disajikan oleh beberapa peneliti. Uji koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus uji koefisien determinasi. Dimana dalam pengujiannya menggunakan perumusan uji koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : kuadrat koefisien Korelasi Berganda

Kriteria untuk uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Jika k_d mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
2. Jika k_d mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat

H. SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika tingkat lanjut, analisis data dengan algoritma *machine learning*, analisis string, serta analisis big data yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform data analisis. SPSS adalah kependekan dari *Statistical Package for the Social Sciences*. SPSS sangat populer di kalangan peneliti dan statistikawan untuk membantu melakukan perhitungan terkait analisis data. SPSS menyediakan library untuk perhitungan statistika dengan antarmuka interaktif yang menjadikannya sebagai software analisis data tingkat lanjut paling populer di berbagai universitas, instansi, dan perusahaan.

SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

Sejarah pendirian dan perkembangan Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan. MTsS Simpang Empat resmi berdiri pada tahun 1991 telah memiliki banyak alumni, secara procedural memiliki izin operasional dan terakreditasi B. Madrasah Tsanawiyah Simpang Empat Kabupaten Aceh Selatan Terletak Jalan Negara Tapaktuan -Medan 28 Km Simpang Empat Kecamatan Kluet Utara Kabupaten Aceh Selatan. Pada umumnya MTsS cukup kondusif untuk mengadakan kegiatan pembelajaran karena jauh dari keramaian, transportasi yang menghubungkan madrasah dengan daerah sekitarnya juga tidak sulit di temui karena dekat dengan jalan raya.sehingga masih mudah di jangkau oleh semua siswa dari segala penjuru. Dengan dekat dari pemukiman penduduk di harapkan nya adanya kerjasama yang baik dan dapat memberikan dukungan dalam bermasyarakat di luar sekolah secara langsung.

Lokasi MTsS Simpang Empat sangat strategis di pandang dari salah satu factor pendidikan, yaitu lingkungan yang representative, aman dan jauh dari dari keributan dan kebisingan seperti sama halnya di kota, madrasah ini terletak jauh dari keramain kota. Kurang lebih 32 km dari ibu kota kabupaten tepatnya lokasi Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat

Kabupaten Aceh Selatan Berada Di Desa Simpang Empat Kecamatan Kluet Utara Kabupaten Aceh Selatan Provinsi Aceh.

MTsS Simpang Empat yang letak geografisnya di daratan dan pendesaan memiliki sumber daya alam dan pertanian dan perkebunan secara kebutuhan saat ini dan mendatang menjadi tumpuan harapan penduduk. Pembangunan MTsS Simpang Empat bertujuan memberikan kontribusi Pembangunan budaya, skill, dan ilmu pengetahuan melalui pendidikan demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa memanfaatkan sumber alam yang ada dengan baik sehingga terjadi interaksi positif dan harmonis antara manusia dan alamnya.

Berdirinya MTsS Simpang Empat tidak menjadi gangguan yang menyebabkan perubahan fungsi komponen-komponen lingkungan hidup dan sumber daya alam lainnya. MTsS Simpang Empat memelihara proses ekologis yang esensial sebagai bagian dari upaya keseimbangan ekosistem dan daya dukungan lingkungan. MTsS Simpang Empat berkomitmen untuk memelihara dan melestarikan potensi kekayaan sumber daya alam dan lingkungan dari berbagai ancaman.

MTsS Simpang Empat Aceh Selatan sangat menjamin keamanan warga sekolah dari terjadinya ancaman bahaya dan kecelakaan. Keamanan MTsS Simpang Empat Aceh Selatan meliputi lingkungan madrasah yang kondusif serta warga sekitar yang harmonis. Warga MTsS Simpang Empat Aceh Selatan sebisa mungkin selalu berusaha menciptakan keamanan yang menjaga madrasah dari segala kemungkinan buruk yang akan terjadi kepada

fisik maupun psikis warga madrasah dengan walaupun tidak terbentuk tim keamanan madrasah.

Keamanan MTsS Simpang Empat Aceh Selatan terlihat dari struktur bangunannya masih kokoh dan kuat, jauh terjadinya insiden kecelakaan akibat bangunan rusak seperti benda-benda jatuh, termasuk bahan-bahan berbahaya, baik di dalam maupun di luar bangunan. Sarana dan prasarana yang baik dan mampu melindungi warga sekolah dan lingkungan sekitarnya dari bahaya bencana. Desain ruang madrasah memudahkan untuk mengevakuasi orang dalam keadaan darurat secara aman dalam bangunan ke tempat yang lebih aman.

1. Identitas Umum Madrasah

Nama Madrasah	: Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat
Nomor Statistic Madrasah	: 121211010001
Akreditasi Madrasah	: B (Baik)
Alamat Lengkap Madrasah	: JL. Tapaktuan-Medan km,28
	Desa : Simpang Empat
	Kecamatan : Kluet Utara
	Kabupaten : Aceh Selatan
	Provinsi : Aceh
NPWP Madrasah	: 00.805.390.2-106.000
Nama Kepala Madrasah	: Mariani, S.Pd
Nomor Telpon Hp	: (0656) 441297/08

Nomor Akte Pendirian Madrasah :D/Wa/MTs/082/1993

Kepemilikan Tanah Madrasah :-

a. Status Tanah Madrasah :7.349,9 m²

b. Luas Tanah Madrasah :6.683,9 m²

2. Visi, Misi dan Tujuan MTsS Simpang Empat Aceh Selatan

a. Visi

Meningkatkan mutu dan prestasi, unggul dalam pengetahuan agama dan terampil dalam pengetahuan umum berdasarkan al-quran dan hadits.

b. Misi

1. Membina siswa yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT
2. Menyiapkan siswa yang mandiri dan disiplin dan bertanggung jawab
3. Membina siswa mampu menguasai ilmu pengetahuan agama dan ilmu pengetahuan umum
4. Menyiapkan siswa agar dapat melanjutkan Pendidikan ketingkat yang lebih tinggi
5. Menciptakan lulusan yang bermutu I R Y

c. Tujuan

1. Terwujudnya siswa yang bertaqwa kepada Allah SWT
2. Terwujudnya kepribadian siswa yang mandiri, disiplin dan bertanggung jawab
3. Terwujudnya siswa yang menguasai Imtaq dan Iptek

4. Terwujudnya lulusan yang bermutu serta daya saing yang tinggi
5. Terwujudnya lingkungan Madrasah yang bersih, indah dan nyaman

B. Hasil Penelitian

1. Analisa Data Responden

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa statistik deskriptif, yang dirancang untuk mendeskripsikan persepsi dari responden dari pernyataan-pernyataan yang diajukan. Jumlah jawaban responden antara angka 0 sampai angka 4, dari setiap pernyataan di dalam lembar kuesioner (angket), Adapun variabel yang digunakan adalah variabel Pertentangan Antar Individu (X_1), Perbedaan Persepsi (X_2), Perilaku Provokasi (X_3) sebagai variabel independen, dan Akuntabilitas Madrasah (Y) sebagai variabel dependen.

a. Deskriptif Data Responden

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat berupa lembar kuesioner (angket) yang dibagikan kepada 40 sampel penelitian (responden). Responden memilih jawaban dari pertanyaan yang diajukan terdiri dari 12 item pertanyaan variabel Pertentangan Antar Individu (X_1), terdapat 7 pertanyaan variabel Perbedaan Persepsi (X_2), selanjutnya 14 pertanyaan tentang variable Perilaku Provokasi (X_3), dan 10 pertanyaan terkait variabel Akuntabilitas Madrasah (Y).

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, bahwa deskriptif data responden mengacu pada beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Pada poin ini ini akan dimuat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	frequency	percent	Valid fercent	Cumulative percent
Valid Laki -laki	12	30	30	30
Perempuan	28	70	70	70
Total	40	100,0	100,0	100,0

Sumber : hasil data penelitian, 2024

Pada Tabel diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh selatan guru yang berjenis kelamin laki-lai berjumlah 12 orang (30%) dan guru yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang (70%). Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah guru perempuan dua kali lipat lebih banyak dibanding guru yang berjenis kelamin laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Mengacu pada poin selanjutnya adapun hasil deskripsi responden berdasarkan karakteristik usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	5	12,5%	12,5%	12,5%
26-35 tahun	15	37,5%	37,5%	37,5%
36-45 tahun	11	27,5%	27,5%	27,5%
46-55 tahun	9	22,5%	22,5%	22,5%
Total	40	100,0	100,0	100,0

Sumber : hasil data penelitian,2024

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan karakteristik responden menurut usia. Hasil olah data dapat dilihat bahwa responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 5 orang (12.5%), responden berusia antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 15 orang (37.5%), responden berusia antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 11 orang (27.5%), serta responden yang berusia antara 46 sampai 55 tahun sebanyak 9 orang (22.5%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil deskripsi profil responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4. 3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	SMA/MAN	1	2,5%	2,5%	2,5%
	D3	1	2,5%	2,5%	2,5%
	S1	37	92,5%	92,5%	92,5%
	S2	1	2,5%	2,5%	2,5%
	Total	40	100,0	100,0	100,0

Sumber : hasil data penelitian, 2024

Tabel diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir para pengajar di Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan mayoritas terbesar adalah S1 sebanyak 37 orang responden (92,5%), kemudian S2 sebanyak 1 orang responden (2,5%), selanjutnya dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 1 responden (2,5%) dan D3 masing-masing 1 orang responden (2,5%). Berdasarkan data diatas, bahwa tenaga pengajar di lokasi penelitian telah memenuhi syarat administrasi dan kualifikasi yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas para pengajar yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kualitas kerja yang cukup maksimal agar tercapainya tujuan yang diinginkan, yaitu menghasilkan lulusan yang unggul dan dapat bersaing dengan sekolah lain yang setara.

C. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *normality plot* berdasarkan data acuan dari grafik P-P Plot, grafik *histogram*, dan uji *kolmogorov smirnov*.

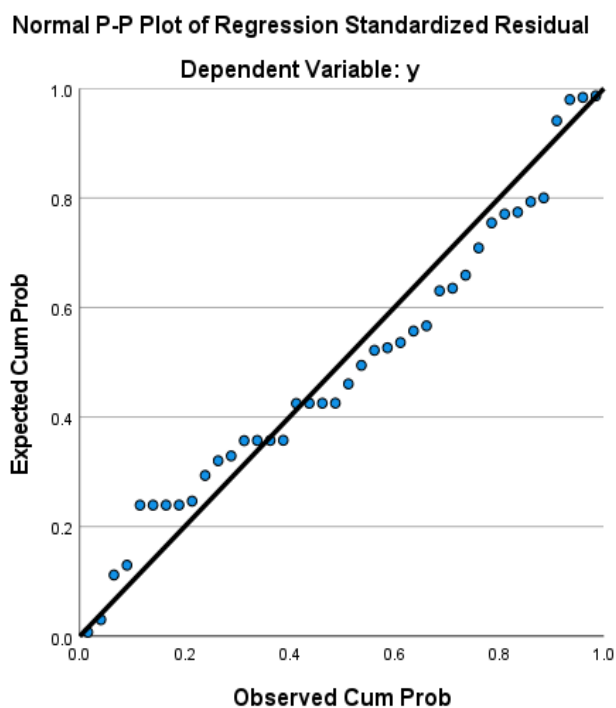
a. Grafik Normality P-Plot

Pada uji normalitas data ini, tahap pertama, peneliti menggunakan pendekatan grafik P-Plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang dilakukan telah memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menjauh atau menyebar jauh disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi yang dilakukan tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot* (P-P Plot) ditunjukkan oleh Gambar di bawah ini:

Gambar 4. 1 Uji Normalitas Dengan Grafik P-Plot



Sumber

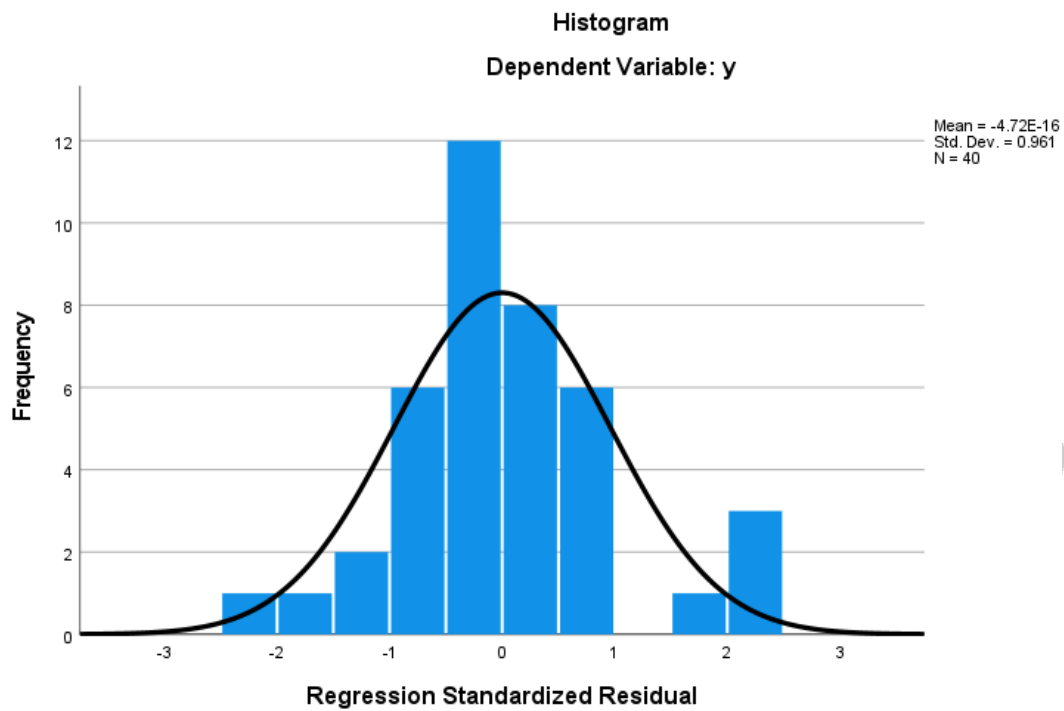
: Hasil Data Penelitian, 2024

Pada analisa uji data yang termuat dalam Gambar di atas, dapat dilihat bahwa data mengikuti arah garis diagonal, dan data terdistribusi secara merata. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Grafik Histogram Normalitas Data

Pada uji normalitas data, selain menggunakan pendekatan *normality P-Plot*, peneliti juga menggunakan pendekatan grafik histogram. Hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik histogram, dapat dilihat dalam Gambar di bawah ini.

Gambar 4. 2 Grafik *Histogram Normalitas Data*



Sumber : Hasil Data Penelitian, 2024

Pada hasil analisa data yang Gambar di atas, dapat dilihat bahwa garis dan histogramnya melintang ke kiri dan ke kanan membentuk kurva secara sempurna. Selain itu garis diagonal dalam data juga terdistribusi secara merata. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

c. Uji *Klomogrov smirnov*

Selain menggunakan normality P-Plot dan grafik histogram sebagai pendekatan uji normalitas data, peneliti juga menggunakan pendekatan *kolmogorov*

smirnov. Pada pendekatan ini, peneliti menggunakan dasar pengambilan keputusan yaitu, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.
- 2) Namun, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdistribusi secara normal.

Adapun hasil uji normalitas data dengan pendekatan *kolmogorov smirnov*, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4. 4Uji Klomogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.84407484	
Most Extreme Differences	Absolute	.130	
	Positive	.106	
	Negative	-.130	
Test Statistic		.130	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.085	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.087	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.080
		Upper Bound	.094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Data Penelitian 2024

Pada hasil analisa data yang termuat dalam Tabel diatas, bahwa dapat diambil sebuah keputusan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 atau sebesar 0,085. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai pada uji ini, dan data

yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas di dalam asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi kuat antar variabel bebas (prediktor), atau adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi¹⁵. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan beberapa cara pendekatan:

- 1) Berdasarkan nilai korelasi antar variabel independent.
- 2) Berdasarkan nilai *condition index* dan *eigenvalue*.
- 3) Berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF).

Pada analisa data untuk pengujian ini, peneliti menggunakan pendekatan nilai *tolerance* dan *variance inflating factor*. Pada uji multikolinearitas, peneliti mengambil dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.10$, maka ada multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.10$, maka tidak ada multikolinearitas. Adapun hasil analisa data untuk uji multikolinearitas, terdapat dalam Tabel di bawah ini:

¹⁵ Timotius Febry dan Teofilus, *SPSS Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis* ((Bandung: Media Sains Indonesia, 2020), H 55

Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	Collinearity Statistics
1	(Constant)		
	x1	.405	2.471
	x2	.434	2.302
	x3	.271	3.684

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2024

Pada hasil analisa data yang terdapat dalam Tabel untuk uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0.1. Untuk variabel pertentangan antar individu nilai *tolerance* sebesar 0.405, variabel perbedaan persepsi nilai *tolerance* sebesar 0.434 dan variabel perilaku provokasi nilai *tolerance* sebesar 0.271 dan nilai *variance inflating factor* masing-masing variabel di bawah nilai 10 atau berkisar sekitar 2.471 sampai 3.684. Berdasarkan analisa data yang diperoleh, bahwa dapat disimpulkan pada data penelitian ini bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

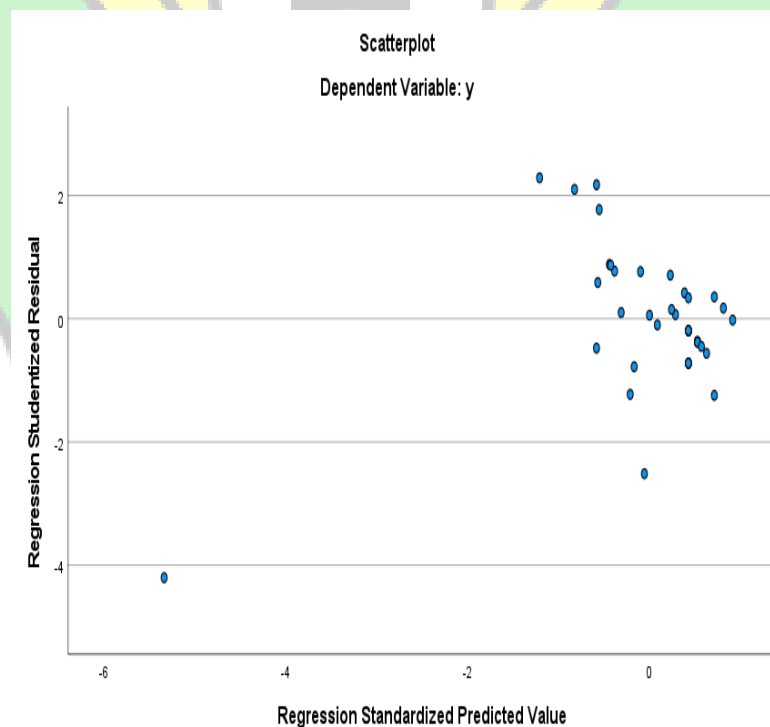
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Yusuf, Muhammad.dkk adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear

Pada uji heteroskedastisitas ini menggunakan pendekatan grafik *scatterplot*. Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka data dalam penelitian telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut.

Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji *scatterplot*, pada gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data atau titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar dengan baik di atas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y) hingga angka 3. Dari hasil analisa data diatas, bahwa menunjukkan data model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dapat dikatakan terjadi masalah autokorelasi (Firdaus, 2021: 34). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan uji Durbin Waston (Uji DW), dengan dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- 1) Jika d atau *Durbin Watson* lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika *Durbin Watson* terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika *Durbin Watson* terletak antara dI dan du atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Adapun hasil uji autokorelasi dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.775	.757	1.919	2.002

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada hasil analisa data yang terdapat dalam Tabel analisa data uji korelasi dengan pendekatan Durbin Waston di atas, bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 2,002. Pada penelitian ini terdapat 40 sampel dan 3 variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat ditarik rumus $(k;N) = (3:40)$. Disamping itu, distribusi nilai tabel durbin Watson, pada dL sebesar 1,338 dan pada dU, sebesar 1.659. Nilai Durbin Watson (d) sebesar 2.002 lebih besar dari nilai dU sebesar 1.659 dan kurang dari $(4-dU)$ atau $4-1,659=2,341$, artinya tidak terjadi gejala Autokorelasi.

D. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan analisa persamaan regresi untuk menggambarkan model persamaan hubungan satu atau dua variabel bebas dengan satu variabel tidak bebas. Pada persamaan regresi untuk nilai X_1 (pertentangan antar individu), X_2 (perbedaan persepsi), dan X_3 (perilaku provokasi) terhadap Y (akuntabilitas madrasah) digunakan untuk menentukan nilai a_1 , b_1 , b_2 , b_3 , dan e_1 . Model persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

Adapun hasil persamaan regresi dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.136	3.117		1.006	.321
	x1	.000	.080	-.001	-.006	.996
	x2	.341	.147	.279	2.328	.026
	x3	.488	.114	.652	4.299	.000

a. Dependent Variable: y

Pada hasil analisa persamaan regresi pada Tabel di atas, bahwa nilai variabel dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa untuk regresi, sebagai berikut:

$$Y = 3.137 + 0,00 X_1 + 0,341 X_2 + 0,488 X_3 + e_1$$

Makna persamaan regresi diatas, adalah:

- 1) Konstanta sebesar 3.136 menyatakan bahwa jika terjadi penambahan nilai kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 3.136.
- 2) Jika nilai koefisien variabel pertentangan antar individu (X_1) adalah b_1 sebesar 0,00 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan. Maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,00 satuan.
- 3) Jika nilai koefisien variabel perbedaan persepsi (X_2) adalah b_2 sebesar 0,341 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,341 satuan.

- 4) Jika nilai koefisien variabel perilaku provokasi (X_3) adalah b_3 sebesar 0,488 yang artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,488 satuan.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah Uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistic.

1. Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan uji-t. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Pertentangan Antar Individu, Perbedaan Persepsi, Dan Perilaku Provokasi) secara parsial terhadap variabel dependen (Akuntabilitas), yaitu dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 40 orang dengan jumlah variabel sebanyak 4, yang terdiri dari 1 variabel dependen dan 3 variabel independen ($df = 40 - 4 = 36$), maka diperoleh nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% adalah 2.028.

Dalam penelitian ini dengan uji t, juga akan menjelaskan atau menggambarkan setiap variabel yang di uji keberadaannya, dengan tingkat signifikan 5% sebesar 2.028. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh atau hipotesis yang digunakan

dalam penelitian ini, dapat diterima atau ditolak. Berikut ini, beberapa uji t secara parsial pada setiap variabel dalam penelitian ini.

1) Pengaruh Pertentangan Antar Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis pertama, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4. 8 Pengaruh Pertentang Antar Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.136	3.117		1.006	.321
	x1	.996	.080	-.001	-.006	.000
	x2	.341	.147	.279	2.328	.026
	x3	.488	.114	.652	4.299	.000

a. Dependent Variable: y

Pada analisa data yang terdapat dalam Tabel bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variable pertentangan antar individu, dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,006 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.028 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Pertentangan Antar Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Akuntabilitas Madrasah. Berdasarkan hasil uji diatas, bahwa variabel Pertentangan Antar Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Madrasah, maka hipotesis pertama di tolak.

2) Pengaruh Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis kedua, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4. 9 Pengaruh Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.136	3.117		1.006	.321
	x1	.996	.080	-.001	-.006	.000
	x2	.341	.147	.279	2.328	.026
	x3	.488	.114	.652	4.299	.000

a. Dependent Variable: y

Pada analisa data yang terdapat dalam Tabel diatas, bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,328, lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.028 dengan nilai signifikansi $0,026 < \alpha 0,05$, sehingga variabel perbedaan persepsi berpengaruh signifikan terhadap variable akuntabilitas . Berdasarkan hasil uji diatas, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua dapat diterima.

3) Pengaruh Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas

Adapun hasil pengujian untuk hipotesis ketiga, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4. 10 Pengaruh Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.136	3.117		1.006	.321
	x1	.996	.080	-.001	-.006	.000
	x2	.341	.147	.279	2.328	.026

x3	.488	.114	.652	4.299	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: y

Pada analisa data yang terdapat dalam Tabel diatas, bahwa nilai uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,299, lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.028 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga variabel perilaku provokasi berpengaruh signifikan terhadap variable akuntabilitas. Berdasarkan hasil uji diatas, variabel motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis ketiga dapat diterima.

2. Uji F (Simultan)

Selain menggunakan pendekatan uji t (parsial), pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga menggunakan Uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pertentangan antar individu, perbedaan persepsi dan perilaku provokasi) secara simultan terhadap variabel dependen (akuntabilitas madrasah), dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Dasar atau kriteria pengambilan keputusan dapat dilihat jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pada penelitian ini nilai F_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus $F = n - k - 1$. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dan jumlah variabel sebanyak 4, yang terdiri dari 1 variabel dependen dan 3 variabel independen ($F = 40 - 4 - 1 = 35$), maka diperoleh nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% sebesar 2.87.

Adapun hasil analisa data pada pengujian simultan, dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.751	3	152.584	41.418	.000 ^b
	Residual	132.624	36	3.684		
	Total	590.375	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Pada hasil uji F simultan dalam Tabel dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $41,418 > F_{tabel}$ sebesar 2.87. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pertentangan antar individu, perilaku provokasi dan perbedaan persepsi berpengaruh signifikan terhadap variable akuntabilitas madrasah.

Pada hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :

3. Uji Determinasi

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk menguji besaran pengaruh variabel independen (pertentangan antar individu, perilaku provokasi dan perbedaan persepsi), terhadap variabel dependen (akuntabilitas madrasah).

Adapun hasil uji determinasi, dalam penelitian ini termuat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4. 12 Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.775	.757	1.919	2.002

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada hasil analisa uji determinasi dalam Tabel diatas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) untuk variabel dependen dan independen memiliki variasi nilai berbeda. Secara keseluruhan, nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,757. Hasil diatas, menunjukkan bahwa sebesar 75,7% variabel akuntabilitas madrasah mampu dijelaskan oleh variable pertentangan antar individu, perbedaan persepsi dan perilaku provokasi, sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Pertentangan Antar Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah

Berdasarkan uji persamaan regresi linear berganda, bahwa pertentangan antar individu tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap akuntabilitas madrasah tsanawiyah swasta simpang empat. Pertentangan antar individu (*conflict of interest*) tidak terdapat pengaruh terhadap akuntabilitas menurut beberapa penelitian yang tidak secara eksplisit menyatakan pengaruh negatif dari pertentangan antar individu terhadap akuntabilitas. Namun, penelitian yang relevan

dengan topik akuntabilitas dan pengaruhnya seringkali lebih fokus pada faktor-faktor positif seperti akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja anggaran dan kepercayaan publik. Contoh penelitian yang tidak secara eksplisit menyatakan pengaruh negatif dari pertentangan antar individu terhadap akuntabilitas adalah penelitian yang lebih fokus pada pengaruh positif akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan terhadap kinerja anggaran dan kepercayaan publik.

Penelitian oleh Setiyanningrum menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran berkonsep value for money. Dalam beberapa penelitian, pertentangan antar individu (conflict of interest) dianggap sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja dan akuntabilitas, tetapi tidak secara eksplisit menyatakan pengaruh negatif.

Penelitian oleh Lestari, Herawati, dan Atmadja menunjukkan bahwa komitmen organisasi, pengawasan, dan ketepatan waktu berpengaruh positif terhadap pengelolaan anggaran berkonsep value for money, tetapi tidak secara spesifik menyatakan pengaruh negatif dari pertentangan antar individu.

Oleh karena itu, tidak ada penelitian yang secara eksplisit menyatakan bahwa pertentangan antar individu tidak terdapat pengaruh terhadap akuntabilitas. Namun, penelitian yang relevan lebih fokus pada faktor-faktor positif seperti akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja anggaran dan kepercayaan publik.

Hubungan antara konflik individu dan akuntabilitas sekolah di madrasah merupakan permasalahan yang kompleks dan memiliki banyak segi. Madrasah, atau lembaga pendidikan Islam, memainkan peran penting dalam membentuk lanskap pendidikan, khususnya di negara-negara mayoritas Muslim.

Pertentangan antar individu tidak secara langsung berpengaruh terhadap akuntabilitas madrasah. Akuntabilitas madrasah lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti tekanan dari lembaga donor, individu atau kelompok dampingan, perusahaan, dan pemerintah.

Literatur yang ada menyoroti beragam perspektif dan tantangan seputar madrasah, termasuk fokus kurikuler, manajemen, dan persepsi masyarakat. Sebuah studi menunjukkan bahwa sekolah di Indonesia sering menghadapi permasalahan seperti “standar pendidikan yang buruk, standar guru, tingkat pembelajaran, pendanaan pendidikan yang tidak memadai dan manajemen pendidikan yang sangat lemah akibat kurangnya evaluasi program. Namun penelitian lain menekankan potensi madrasah untuk berperan sebagai agen perubahan sosial, dengan fokus pada pengembangan individu dan komunitas.

Konflik antar individu dalam suatu madrasah dapat berdampak signifikan terhadap akuntabilitas dan kinerja lembaga secara keseluruhan. Ketegangan yang timbul dari perbedaan agama atau denominasi, status sosial ekonomi, atau latar belakang pendidikan siswa dan staf dapat menciptakan lingkungan yang menghambat manajemen yang efektif dan melemahkan kemampuan madrasah untuk memenuhi tujuan pendidikan dan sosialnya.

Untuk mengatasi tantangan ini, sekolah harus fokus pada pengembangan budaya kolaborasi, komunikasi terbuka, dan proses pengambilan keputusan yang inklusif. Memasukkan pembelajaran yang berpusat pada siswa, mengintegrasikan teknologi, dan memperkuat kemitraan dengan komunitas lokal juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja madrasah secara keseluruhan.

Pertentangan antar individu di lingkungan madrasah bisa disebabkan oleh perbedaan pendapat, kepentingan yang berbeda, atau konflik personal. Misalnya, guru dan kepala sekolah memiliki pandangan yang berbeda tentang pengelolaan dana sekolah. Pertentangan antar individu dapat berdampak negatif pada akuntabilitas madrasah. Jika konflik tidak diselesaikan dengan baik, maka proses pengambilan keputusan dan implementasi program-program pendidikan dapat terhambat.

Penting untuk menyelesaikan konflik antar individu secara konstruktif dan komunikatif. Dengan pendekatan mediasi dan dialog, pertentangan dapat diatasi tanpa merugikan pihak-pihak yang terlibat. Membangun Kebersamaan untuk meningkatkan akuntabilitas madrasah, penting bagi semua individu di lingkungan madrasah untuk membangun kebersamaan dan saling mendukung. Dengan kerjasama yang baik, pertentangan antar individu dapat diminimalisir.

Penguatan Komunikasi yang efektif dan transparan juga dapat membantu mengurangi pertentangan antar individu. Dengan saling terbuka dan menghargai pendapat masing-masing, konflik dapat dihindari dan akuntabilitas madrasah dapat terjaga dengan baik.

Pertentangan antar individu tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas madrasah. Akuntabilitas madrasah berfokus pada kemampuan kepala madrasah dalam mengelola konflik dan mempertahankan kelangsungan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah harus memiliki strategi efektif dalam mengelola konflik, seperti mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi konflik, serta mampu memotivasi dan mengawasi seluruh tenaga kependidikan dan pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Strategi kepala madrasah dalam mengelola konflik meliputi:

Identifikasi Konflik: Pertama, kepala madrasah harus mengidentifikasi konflik yang terjadi di dalam individu, antar individu, antar kelompok, dan antar organisasi. **Analisis Konflik:** Kedua, kepala madrasah harus menganalisis konflik untuk memahami penyebab dan implikasinya. **Mengatasi Konflik:** Ketiga, kepala madrasah harus mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif dan fungsional, sehingga konflik tidak bersifat destruktif dan dapat dijadikan sebagai sumber perubahan posisi.

2. Pengaruh Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah

Berdasarkan uji persamaan regresi linear berganda, bahwa variabel perbedaan persepsi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap akuntabilitas madrasah. Perbedaan persepsi tentang akuntabilitas madrasah bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan nilai-nilai budaya. Misalnya, seorang guru mungkin memiliki persepsi yang berbeda dengan seorang kepala sekolah tentang pentingnya transparansi dalam masalah konflik yang terjadi di madrasah. Persepsi yang berbeda dapat berdampak pada

implementasi praktik akuntabilitas di madrasah. Jika para stakeholders memiliki persepsi yang sama tentang pentingnya akuntabilitas, maka pelaksanaan pengelolaan madrasah akan lebih efektif dan efisien. Salah satu tantangan dalam mengelola perbedaan persepsi adalah membangun komunikasi yang baik antara semua pihak terkait. Dengan komunikasi yang baik, perbedaan persepsi dapat diatasi dan kesepakatan bersama dapat dicapai. Untuk mengatasi perbedaan persepsi, penting untuk melakukan dialog terbuka dan membangun kesadaran akan pentingnya akuntabilitas di lingkungan madrasah. Selain itu, pelatihan dan sosialisasi juga dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya akuntabilitas. Dengan adanya kesamaan persepsi tentang akuntabilitas, madrasah dapat mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik. Selain itu, transparansi dalam pengelolaan dana sekolah juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut.

Dalam penelitian Yuriyan Dinata menyatakan bahwa perbedaan persepsi atau pandangan menjadi sumber konflik. Namun, tidak ada penelitian yang secara spesifik menyatakan bahwa perbedaan persepsi konflik berpengaruh terhadap akuntabilitas madrasah. Perbedaan persepsi konflik umumnya diidentifikasi sebagai sumber konflik yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja dalam madrasah.

Hal ini dilatar belakangi karena beragamnya latar belakang para pengajar, perbedaan pengetahuan/ keilmuan, perbedaan pengalaman, kesalahpahaman akibat perbedaan persepsi terhadap suatu permasalahan, dan perbedaan kepentingan-kepentingan individu dalam lingkungan tersebut. Adapun secara garis besar konflik

tersebut dikategorikan menjadi tiga bagian yaitu konflik yang terjadi karena perbedaan harapan pimpinan dan bawahan, konflik yang terjadi karena perbedaan orientasi dalam memahami kebijakan dan mengambil keputusan, dan konflik yang terjadi karena perilaku guru dalam proses pembelajaran. Pola komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan menerapkan komunikasi dua arah, interpersonal, antar personal dan komunikasi massa. Sedangkan gaya dan metode manajemen konflik yang dilakukan berupa negosiasi, mediasi, dan arbitrase. Selain itu juga kepala madrasah juga menerapkan gaya manajemen konflik yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, akomodasi dan avoiding. Adapun pengaruh dari pola komunikasi dan manajemen konflik yang dilakukan kepala madrasah sangat berpengaruh dan berdampak positif bagi kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Hal ini terlihat dengan peningkatan kinerja guru dan karyawan, tertibnya administrasi perkantoran serta output yang didapat berupa peningkatan hasil belajar dan prestasi anak didik.

Perbedaan persepsi konflik antar guru berpengaruh terhadap akuntabilitas madrasah karena persepsi yang berbeda tentang bagaimana konflik dihadapi dan dipecahkan. Persepsi ini dapat mempengaruhi cara kepala madrasah mengelola konflik, yang pada gilirannya akan mempengaruhi akuntabilitas madrasah.

Persepsi Konflik dan Manajemen: Persepsi guru tentang konflik dan manajemen berbasis madrasah mempengaruhi proses belajar siswa. Guru yang konservatif berusaha mengakomodasi siswa dengan dunia yang dihadapkannya, sedangkan guru progresif berusaha membuat siswa berpikir kritis dan menantang mereka untuk memahami bahwa dunia dapat diubah dan direka ulang. Perbedaan

ini dapat mempengaruhi cara kepala madrasah mengelola konflik, misalnya dengan menerapkan pendekatan konfrontasi atau pendekatan kooperatif, yang akan berdampak pada akuntabilitas madrasah dalam mengelola sumber daya dan keuangan.

Strategi Kepala Madrasah: Strategi kepala madrasah dalam mengelola konflik juga berpengaruh pada akuntabilitas madrasah. Kepala madrasah yang efektif dalam mengelola konflik dapat menciptakan iklim kondusif di sekolah, memberikan nasehat, dan mendorong kelibatan seluruh tenaga kependidikan. Strategi ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengurangi konflik, yang pada gilirannya akan meningkatkan akuntabilitas madrasah dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya.

Kompetensi Kepala Madrasah: Kompetensi kepala madrasah, seperti kewirausahaan dan supervisi, juga mempengaruhi akuntabilitas madrasah. Kepala madrasah yang memiliki kemampuan kewirausahaan dapat membuka peluang keuangan baru dan mengarahkan staf untuk memiliki jiwa bisnis, yang akan meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan. Selain itu, kompetensi supervisi memungkinkan kepala madrasah untuk memberikan jobdesk yang jelas kepada guru dan staff, serta memsupervisi secara efektif, yang akan meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan administrasi dan kurikulum.

Persepsi Guru tentang Kepemimpinan: Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan sekolah juga berpengaruh pada akuntabilitas madrasah. Guru

yang memiliki persepsi positif tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan lebih menerima dan mendukung upaya kepala madrasah dalam mengelola konflik dan akuntabilitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan akuntabilitas madrasah

3. Pengaruh Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah

Berdasarkan hasil uji hipotesis Berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda, variabel perilaku provokasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap akuntabilitas madrasah. Perilaku provokasi dapat mencakup tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mengganggu ketertiban dan kesejahteraan lingkungan madrasah, seperti melakukan tindakan sabotase, menyebarkan fitnah, atau menciptakan konflik antar stakeholder. Perilaku provokasi dapat berdampak negatif pada akuntabilitas madrasah. Misalnya, jika terjadi konflik antar stakeholder akibat perilaku provokatif, maka proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program-program pendidikan di madrasah dapat terganggu.

Dalam beberapa sumber yang tersedia, seperti dalam buku derap guru jawa tengah, disebutkan bahwa perilaku provokatif dapat berdampak negatif pada lingkungan madrasah, termasuk akuntabilitasnya. Namun, tidak ada penelitian yang secara eksplisit menyatakan bahwa perilaku provokasi berpengaruh terhadap akuntabilitas madrasah dalam sumber-sumber yang tersedia.

Penanganan Perilaku Provokasi: Penting untuk mengidentifikasi dan menangani perilaku provokasi secara cepat dan tepat. Komunikasi yang efektif dan pembinaan karakter dapat membantu mencegah terjadinya perilaku provokatif di lingkungan madrasah

Penguatan Akuntabilitas: Dengan mengurangi atau mencegah perilaku provokasi, madrasah dapat lebih fokus pada upaya peningkatan akuntabilitas. Stakeholder dapat bekerja sama dengan baik dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik

Pentingnya Kolaborasi: Kolaborasi antar stakeholder madrasah sangat penting dalam menghadapi perilaku provokasi. Dengan saling mendukung dan bekerja sama, madrasah dapat lebih mudah mengatasi berbagai tantangan yang muncul dan meningkatkan akuntabilitasnya.

Perilaku provokasi konflik dapat memperparah situasi di madrasah, mengganggu kerukunan hidup antarwarga, dan menghambat proses pembelajaran yang efektif. Provokasi konflik dapat berasal dari berbagai sumber, seperti perbedaan pendapat, masalah keuangan, dan masalah disiplin

Untuk mengatasi konflik di madrasah, kepala madrasah harus mampu mengelola konflik secara efektif. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang baik. Kepala madrasah harus memahami tahapan-tahapan manajemen konflik dan mampu menguasai keterampilan konflik untuk menghasilkan resolusi konflik yang efektif

Pemimpin madrasah berperan penting dalam menghindari konflik. Mereka harus mampu menumbuhkan sifat disiplin di antara peserta didik dan staf, serta memiliki kepedulian yang baik terhadap seluruh warga madrasah. Pemimpin harus mampu mengendalikan diri dan memenuhi semua norma yang berlaku, agar dapat mencapai tujuan madrasah dengan baik

Pembelajaran mengenai nilai-nilai dasar dan konsep akuntabilitas publik sangat penting untuk memastikan bahwa tindakan dan keputusan yang diambil adalah netral dan tidak bias. Akuntabilitas individu dan kelompok juga harus diperhatikan, agar kinerja institusi dapat dilakukan dengan efektif dan efisien

4. Pengaruh Pertentangan Antar Individu, Perbedaan Persepsi, Dan Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan adanya pengaruh perbedaan persepsi dan perilaku provokasi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas madrasah. Sedangkan pertentangan antar individu tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas madrasah tsanawiyah swasta simpang empat.

Pertentangan antar individu tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas madrasah. Akuntabilitas madrasah terutama bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam mengelola konflik dan memastikan bahwa konflik yang terjadi berpengaruh positif pada produktivitas sekolah. Kepala madrasah harus mampu mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi konflik dengan strategi yang efektif, seperti bersikap proaktif, membuat tujuan dan visi yang jelas, dan menggunakan komunikasi untuk alat manajemen konflik. Pertentangan antar individu di madrasah bisa menciptakan ketegangan dan menghambat kerja sama. Misalnya, konflik antara guru dan kepala sekolah dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan implementasi program pendidikan.

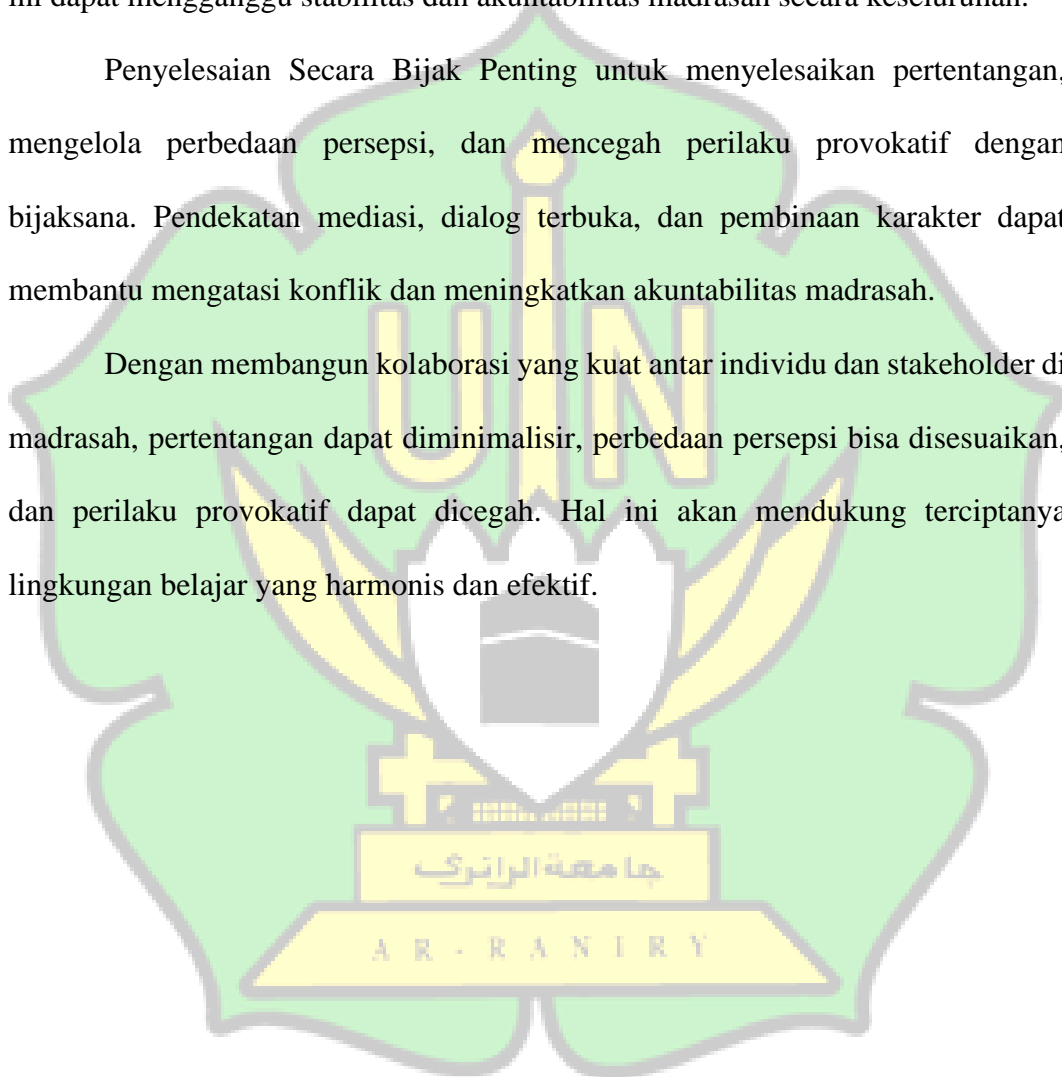
Perbedaan persepsi tentang akuntabilitas madrasah juga dapat menjadi pemicu konflik di antara stakeholder. Misalnya, guru mungkin memiliki persepsi

yang berbeda dengan orang tua murid tentang pentingnya transparansi dalam pengelolaan dana sekolah.

Perilaku provokasi, seperti menyebarkan fitnah atau menciptakan konflik, dapat memperburuk situasi pertentangan dan perbedaan persepsi di madrasah. Hal ini dapat mengganggu stabilitas dan akuntabilitas madrasah secara keseluruhan.

Penyelesaian Secara Bijak Penting untuk menyelesaikan pertentangan, mengelola perbedaan persepsi, dan mencegah perilaku provokatif dengan bijaksana. Pendekatan mediasi, dialog terbuka, dan pembinaan karakter dapat membantu mengatasi konflik dan meningkatkan akuntabilitas madrasah.

Dengan membangun kolaborasi yang kuat antar individu dan stakeholder di madrasah, pertentangan dapat diminimalisir, perbedaan persepsi bisa disesuaikan, dan perilaku provokatif dapat dicegah. Hal ini akan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang harmonis dan efektif.



BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada pengujian pengaruh variabel pertentangan antar individu, perbedaan persepsi dan perilaku provokasi terhadap Akuntabilitas Madrasah dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial Pertentangan Antar Individu Terhadap Akuntabilitas Madrasah
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial Perbedaan Persepsi Terhadap Akuntabilitas Madrasah.
3. Ada pengaruh signifikan secara parsial Perilaku Provokasi Terhadap Akuntabilitas Madrasah
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan pertentangan antar individu, perbedaan persepsi dan perilaku provokasi terhadap akuntabilitas madrasah

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran khususnya, Kepada Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan atau *stakeholder* yang menaungi seluruh guru. Saran ini mengulas terkait upaya yang dapat dilakukan guna

mengoptimalkan aspek pertentangan antar individu, perbedaan persepsi, dan perilaku dalam meningkatkan akuntabilitas pada madrasah tersebut, yaitu:

1. Aspek Pertentangan Antar Individu, disarankan kepala madrasah dan guru pada madrasah tsanawiyah swasta simpang empat aceh selatan lebih Membangun Kebersamaan Untuk meningkatkan akuntabilitas madrasah, penting bagi semua individu di lingkungan madrasah untuk membangun kebersamaan dan saling mendukung. Dengan kerjasama yang baik, pertentangan antar individu dapat diminimalisir. Penguatan Komunikasi yang efektif dan transparan juga dapat membantu mengurangi pertentangan antar individu. Dengan saling terbuka dan menghargai pendapat masing-masing, konflik dapat dihindari dan akuntabilitas madrasah dapat terjaga dengan baik.
2. Aspek Perbedaan Persepsi, disarankan pada kepala madrasah dan guru madrasah tsanawiyah swasta simpang empat aceh selatan lebih penting untuk melakukan dialog terbuka dan membangun kesadaran akan pentingnya akuntabilitas di lingkungan madrasah. Selain itu, pelatihan dan sosialisasi juga dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya akuntabilitas. Dengan adanya kesamaan persepsi tentang akuntabilitas, madrasah dapat mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik. Selain itu, transparansi dalam pengelolaan dana sekolah juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut.

3. Aspek Perilaku Provokasi, disarankan pada kepala madrasah dan guru madrasah tsanawiyah swasta simpang empat aceh selatan lebih mengurangi atau mencegah perilaku provokasi, madrasah dapat lebih fokus pada upaya peningkatan akuntabilitas. Stakeholder dapat bekerja sama dengan baik dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Pentingnya Kolaborasi antar stakeholder madrasah sangat penting dalam menghadapi perilaku provokasi. Dengan saling mendukung dan bekerja sama, madrasah dapat lebih mudah mengatasi berbagai tantangan yang muncul dan meningkatkan akuntabilitasnya.
4. Aspek Akuntabilitas Madrasah, disarankan kepada kepala sekolah dan guru kepala madrasah tsanawiyah swasta simpang empat aceh selatan agar terus melakukan upaya peningkatan dalam penanggung jawaban dalam menyelesaikan konflik dan lebih transparansi dalam masalah konflik sehingga dapat memberikan kontribusinya serta mampu menjalankan tugas dengan baik demi tercapainya visi, misi dan tujuan madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan bagi peserta didik. Dan diharapkan dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat tercapai, sehingga akan berdampak positif bagi kelangsungan proses belajar mengajar tanpa adanya konflik yang menghambatnya dan memunculkan citra baik sekolah dimata masyarakat.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya, hendaknya menambah kan variable-variabel independen lain serta menambahkan sampel penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Akrim, (2022). *Buku Ajar Strategi Pembelajaran*, Umsupress.
- Alpha Teach Yourself, *Manajemen Skills* (Jakarta: Prenada Media, 2004)
- George R. Terry, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Ghozali, Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan VIII. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Kartini Kartono., *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005)
- Lembaga Administrasi Negara (2003). *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta: LAN
- Made Pidarta (2005). *Perencanaan Pendidikan Partisipatoris Dengan Pendekatan Sistem*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Miftah Thoha., *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Wali Pers, 1995)
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Steven P. Robins, *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*, (Jakarta: Archan, 1990),

Supardi & Syaiful Anwar., *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi* (Jogjakarta:

UII Press, 2002)

Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,

2011)

Veithzal Rivai Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4*

(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)

Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik*,(Jakarta: Salemba Humanika,

2013)


Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*,

(Jakarta: Salemba Humanika, 2013)



LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1 Sk Bimbingan Skripsi



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-4318/Un.08/FTK/Kp.07.6/05/2024

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Mengingat :

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang mengharap Pengelolaan Badan Layanan Umum;
- Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menunjukkan Saudara
Prof. Dr. Jamaluddin Idris, M.Ed
Untuk membimbing Skripsi
Nama : Mahfrizon
NIM : 200 206 021
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Konflik Terhadap Akuntabiliti MTsS Simpang Empat Aceh Selatan


KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA-025.04.2.423925/2024 Tanggal 24 November 2023 Tahun Anggaran 2024;

KEFEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku selama enam bulan sejak tanggal ditetapkan;

KELIMA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 24 Mei 2024
Dekan.




Tembusan

- Sekolah Kementerian Agama RI di Jakarta
- Organ Pemindahan Instansi Pemerintahan Agama RI di Jakarta
- Direktori Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama RI di Jakarta
- Rektor Penerimaan dan Penerimaan Negeri (KPTPN) di Banda Aceh
- Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh
- Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh
- Yang bersangkutan.
- Asas

Lampiran 2 Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651-7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-2704/Un.08/ITK.1/TL.00/3/2024
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala MTsS Simpang Empat Aceh Selatan
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : MAHFIRATON / 200206021
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat sekarang : Rukoh, Syiah Kuala, Banda Aceh, Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Analisis Manajemen Konflik terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 19 Maret 2024
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.

Berlaku sampai : 30 April
2024

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. ACEH SELATAN
MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA KLUET UTARA
 Jln. Negara Tapaktuan-Medan Km.28 Telp. (0656) 441297 Simpang Empat, 23771
 email : mts_kluetutara@yahoo.co.id
 NPSN : 10114273

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: B – 074/MTs.01.01/PP.00.5/03/2024

Sesuai dengan Surat keterangan dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Nomor : B-2704/Un.08/FTK.1/TL.00/3/2024 tanggal 21 Maret 2024 tentang Izin Penelitian pada MTs Kluet Utara atas nama :

Nama : Mahfiraton
 NIM : 200206021
 Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Semester : VIII

Maka dengan ini kami :

Nama : Mariani, S.Pd
 NIP : 197104041999052002
 Pangkat / Golongan : Pembina IV/a
 Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Kluet Utara

Menerangkan bahwa yang namanya tersebut diatas benar telah melakukan penelitian di MTs Kluet Utara Tanggal 23 Maret 2024 dalam rangka menyusun skripsi dengan Judul "Analisis Manajemen Konflik Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan".

Demikianlah Surat Tugas ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

AR - RANIRY

Simpang Empat, 23 Maret 2024

Kepala,

Mariani, S. Pd
 Nip. 197104041999052002

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI****ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP AKUNTABILITAS****MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA SIMPANG EMPAT ACEH****SELATAN**

Assamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada responden yang terhormat

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul “**Analisis Manajemen Konflik Terhadap Akuntabilitas Madrasah Tsanawiyah Swasta Simpang Empat Aceh Selatan**”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian :

Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan tanda checklist (√) atau silang (x) sesuai dengan jawaban yang tersedia

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK :Kadang-kadang

JR :Jarang

TP :Tidak Pernah

PERTENTANGAN ANTAR INDIVIDU

No	Pententangan Individu	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya merasakan antar saya dengan rekan kerja saya mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi sehingga menimbulkan konflik					
2	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas dan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik					
3	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab dan permasalahan yang berkaitan dengan kerja					

4	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan Solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik					
5	Saya merasakan antara saya dengan rekan saya mempunyai perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik					
6	Dengan adanya perbedaan pendapat membuat saya tidak focus dalam bekerja					
7	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dengan rekan kerja					
8	Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dengan rekan kerja					
9	Saya merasakan percecokan atau perdebatan di karenakan perilaku antara saya dengan rekan kerja					
10	Saya pernah melakukan pertengkaran dengan rekan kerja saya					
11	Pernah terjadinya perdebatan antara guru, staf ataupun atasan					
12	Pernah terjadinya keributan besar antar guru, staf ataupun dengan atasan					

PERBEDAAN PERSEPSI

No	Perbedaan Persepsi	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya merasa tertekan apabila melakukan pekerjaan bersama di dalam tim kerja					
2	Perasaan yang tegang akan membuat saya tidak focus dalam melakukan pekerjaan					
3	Perasaan yang tegang akan membuat saya lebih cepat menyelesaikan pekerjaan saya dalam sebuah tim					

4	Di dalam bekerjasama saya sering menyamakan pendapat dan persepsi dengan rekan kerja					
5	Terkadang perbedaan individu membuat terjadinya konflik antara satu orang dengan orang lain					
6	Saya merasakan pendapat senior atau yang tinggi jabatannya lebih di dengarkan					
7	Saya merasakan segan dan hormat kepada kepada senior dan pada orang yang jabatannya lebih tinggi dari saya					

PERILAKU PROVOKASI

No	Perilaku Provokasi	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya berbicara keras dan suka menuntut terhadap guru lain maupun atasan					
2	Saya berbicara santun dan hormat dalam berkomunikasi kepada guru lain maupun atasan					
3	Saya tidak mendengarkan masukan ataupun arahan guru lain maupun atasan					
4	Saya menerima saran dan arahan dari guru lain maupun atasan					
5	Saya pernah berselisih dan mengganggu rekan kerja saya					
6	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan					
7	Saya berkata kasar dengan rekan kerja maupun atasan					
8	Saya mengkritik pendapat orang lain					
9	Saya menerima pendapat orang lain dan berdiskusi dengan rekan kerja					
10	Saya menantang pandangan orang lain					

11	Saya menuduh dan mengajak rekan kerja untuk membenci orang lain					
12	Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan masalah					
13	Saya menghasut dan mengajak orang lain untuk membenci orang lain					
14	Saya menyebarkan info yang tidak benar terhadap orang lain dengan tujuan supaya terjadinya konflik					

AKUNTABILITAS

No	Akuntabilitas	SL	SR	KK	JR	TP
1	Kepala madrasah melakukan diskusi dengan orang yang mengalami konflik untuk menyelesaikan secara seksama					
2	Kepala madrasah terbuka menerima pendapat orang lain dalam menyelesaikan konflik					
3	Kepala madrasah melakukan musyawarah dengan seluruh GTK (Guru Dan Tenaga Kependidikan) untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah					
4	Kepala madrasah ikut serta dalam setiap konflik yang terjadi di madrasah					
5	Kepala madrasah mengajak guru dan staf untuk bermusyawarah konflik yang terjadi antara guru maupun staf					
6	Kepala madrasah bermusyawarah dengan seluruh GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) setiap terjadinya konflik					
7	Kepala madrasah terbuka terhadap konflik yang terjadi di madrasah kepada seluruh GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan)					

8	Kepala madrasah memperlakukan guru dengan cara yang sama tanpa ada perbedaan status					
9	Kepala madrasah bersikap tegas dan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di madrasah					
10	Kepala madrasah membuat Keputusan yang sama-sama menguntungkan bagi kedua belah pihak yang berkonflik					



Lampiran 5 Data Statistic Penelitian

DISTRIBUSI DATA

1. PERTENTANGAN ANTAR INDIVIDU (X1)

NO RESPONDEN	PERTENTANGAN ANTAR INDIVIDU (X1)												TOTAL (X1)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	37
2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	43
3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	43
4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	38
5	4	4	2	3	3	2	2	2	2	4	1	2	36
6	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	1	2	35
7	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
8	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	39
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	47
10	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	54
11	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	52
12	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	52
13	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	41
14	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	42
15	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	41
16	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	41
17	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	41
18	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	42
19	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	41
22	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	41
23	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	41
24	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	40
25	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	41
26	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	43
27	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41
28	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	41
29	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	41
30	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	42
31	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	42
32	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
33	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	41
34	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	42
35	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	41
36	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	39
37	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	40
38	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	42
39	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	41
40	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	43

DISTRIBUSI DATA

2. PERBEDAAN PERSEPSI (X2)

NO RESPONDEN	PERBEDAAN PERSEPSI (X2)							TOTAL (X2)
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	3	3	4	2	2	22
2	4	4	4	2	4	4	4	26
3	3	2	1	2	2	2	3	15
4	4	4	3	2	3	2	3	21
5	2	2	2	2	2	2	3	15
6	2	2	2	2	2	2	3	15
7	4	4	4	4	3	3	3	25
8	2	2	2	3	3	3	2	17
9	2	1	3	3	2	2	3	16
10	3	2	4	4	3	4	4	24
11	4	3	3	3	3	4	4	24
12	3	2	4	4	4	4	4	25
13	4	3	2	4	4	4	4	25
14	4	4	4	3	3	3	4	25
15	4	3	2	4	3	2	4	22
16	3	4	4	4	4	4	4	27
17	4	3	4	2	3	4	4	24
18	3	4	4	4	4	3	4	26
19	4	4	4	4	4	4	3	27
20	4	3	4	4	4	4	4	27
21	2	3	4	4	4	3	3	23
22	3	4	3	2	4	3	4	23
23	3	2	4	4	3	4	4	24
24	4	3	3	4	2	4	3	23
25	3	4	3	2	3	4	4	23
26	4	3	4	3	4	4	4	26
27	4	4	3	4	3	4	3	25
28	3	4	4	4	3	4	4	26
29	4	3	4	3	4	4	4	26
30	3	4	2	4	4	4	4	25
31	3	4	2	3	4	3	4	23
32	4	2	3	4	4	4	4	25
33	3	4	4	4	3	4	3	25
34	2	4	4	4	4	3	4	25
35	4	4	3	2	4	4	3	24
36	4	3	3	3	4	2	4	23
37	4	3	4	3	4	4	3	25
38	4	3	4	4	3	4	4	26
39	3	4	4	4	4	3	3	25
40	4	3	2	4	4	4	3	24

DISTRIBUSI DATA

3. PERILAKU PROVOKASI (X3)

NO RESPONDEN	PERILAKU PROVOKASI (X3)														TOTAL (X3)
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	
1	1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	45
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
3	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	42
4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	49
5	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	42
6	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	42
7	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	48
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	52
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	54
10	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	51
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	52
12	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	49
13	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	52
14	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	50
17	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	46
18	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
19	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	50
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
21	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	50
22	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	45
23	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	47
24	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	49
25	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	47
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	50
27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	50
28	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	52
29	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
30	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	51
31	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	49
32	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	51
33	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	50
34	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	51
35	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	47
36	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	46
37	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	51
38	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	50
39	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	50
40	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	50

DISTRIBUSI DATA

4. AKUNTABILITAS (Y)

NO RESPONDEN	AKUNTABILITAS (Y)										TOTAL (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	2	3	1	3	2	3	1	4	4	4	27
2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24
5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
6	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
7	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	26
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	36
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
13	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	35
14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
18	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
19	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
22	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	31
23	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	36
24	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	36
25	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	35
26	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	36
27	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
28	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	35
29	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
31	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
32	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
35	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin Responden

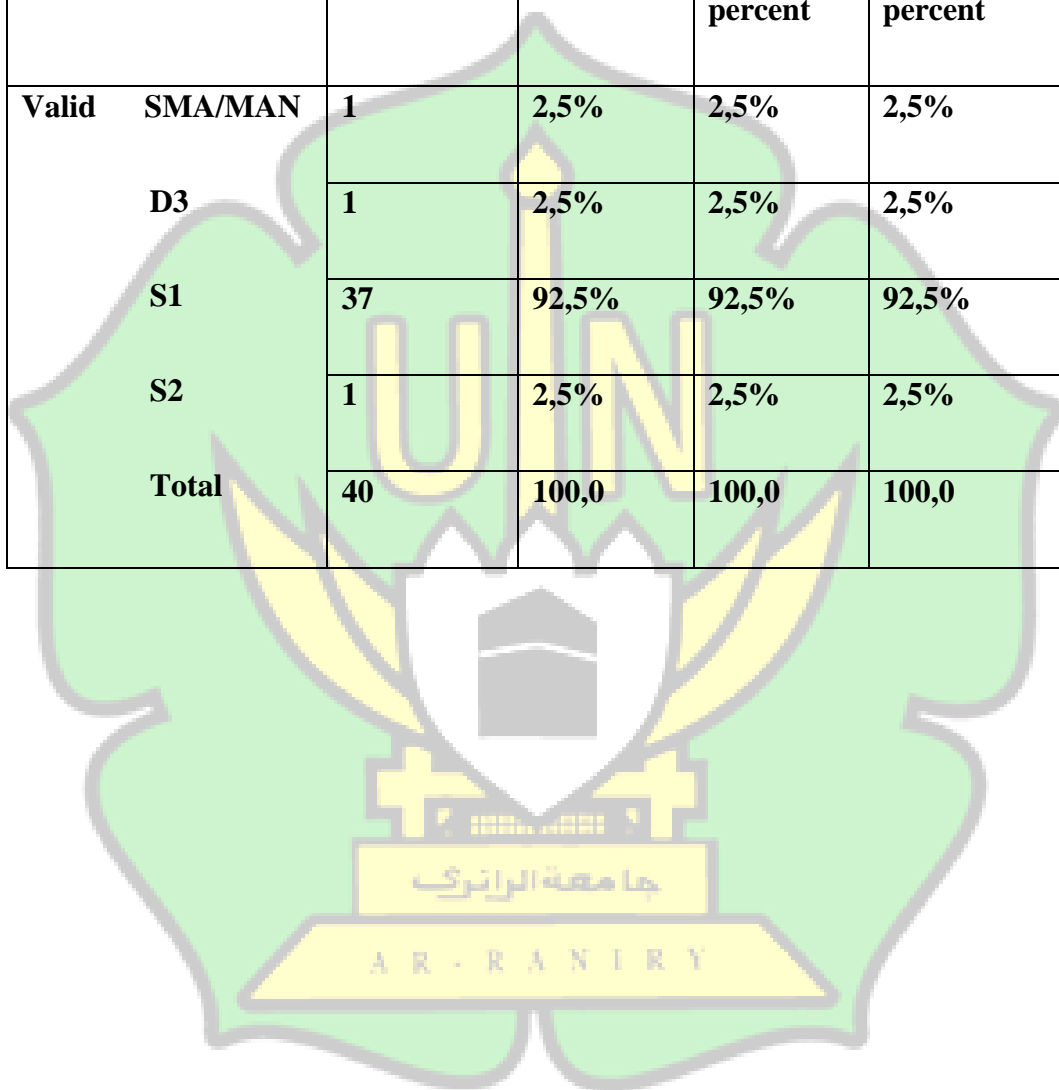
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki -laki	12	30	30	30
Perempuan	28	70	70	70
Total	40	100,0	100,0	100,0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	5	12,5%	12,5%	12,5%
26-35 tahun	15	37,5%	37,5%	37,5%
36-45 tahun	11	27,5%	27,5%	27,5%
46-55 tahun	9	22,5%	22,5%	22,5%
Total	40	100,0	100,0	100,0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	SMA/MAN	1	2,5%	2,5%	2,5%
	D3	1	2,5%	2,5%	2,5%
	S1	37	92,5%	92,5%	92,5%
	S2	1	2,5%	2,5%	2,5%
	Total	40	100,0	100,0	100,0



1. Uji Validitas

a. Pertentangan antar individu (X1)

		Correlations												
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	total_x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.363*	.308	.530**	.449**	.580**	.559**	.456**	.412**	.347*	.374*	.502**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.021	.053	<.001	.004	<.001	<.001	.003	.008	.028	.017	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	.363*	1	.112	.302	.244	.459**	.460**	.356*	.362*	.441**	.124	.370*	.627**
	Sig. (2-tailed)		.021	.492	.058	.128	.003	.003	.024	.022	.004	.447	.019	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	.308	.112	1	.199	.577**	.358*	.096	.073	.329*	.487**	.210	.038	.530**
	Sig. (2-tailed)	.053	.492		.218	<.001	.023	.556	.652	.038	.001	.194	.815	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	.530**	.302	.199	1	.270	.191	.113	.192	.149	.177	.416**	.281	.537**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.058	.218		.093	.237	.489	.235	.359	.275	.008	.079	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	.449**	.244	.577**	.270	1	.278	.405**	.169	.184	.510**	.445**	.203	.650**
	Sig. (2-tailed)	.004	.128	<.001	.093		.082	.010	.296	.311	<.001	.004	.208	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.6	Pearson Correlation	.580**	.459**	.358*	.191	.278	1	.422**	.262	.463**	.529**	.104	.379*	.675**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.023	.237	.082		.007	.103	.003	<.001	.525	.016	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.7	Pearson Correlation	.559**	.460**	.096	.113	.405**	.422**	1	.373*	.232	.318*	.275	.363*	.623**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.556	.489	.010	.007		.018	.150	.046	.086	.021	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.8	Pearson Correlation	.456**	.356*	.073	.192	.169	.262	.373*	1	.046	.205	.115	.408**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.003	.024	.652	.235	.296	.103	.018		.780	.205	.482	.009	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.9	Pearson Correlation	.412**	.362*	.329*	.149	.184	.483**	.232	.046	1	.263	.113	.352*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.008	.022	.038	.359	.311	.003	.150	.780		.101	.487	.026	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.10	Pearson Correlation	.347*	.441**	.487**	.177	.510**	.529**	.318*	.205	.263	1	.231	.386*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.028	.004	.001	.275	<.001	<.001	.046	.205	.101		.152	.014	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.11	Pearson Correlation	.374*	.441**	.210	.416**	.445**	.104	.275	.115	.113	.231	1	.134	.502**
	Sig. (2-tailed)	.017	.447	.194	.008	.004	.525	.086	.482	.487	.152		.410	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.12	Pearson Correlation	.502**	.370*	.038	.281	.203	.379*	.363*	.408**	.352*	.386*	.134	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.019	.815	.079	.208	.016	.021	.009	.026	.014	.410		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total_x1	Pearson Correlation	.800**	.627**	.530**	.537**	.650**	.675**	.623**	.521**	.520**	.671**	.502**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Perbedaan persepsi

		Correlations							
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	total_x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.148	.445 ^{***}	.225	.624 ^{***}	.114	-.071	.580 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.363	.004	.162	<.001	.482	.664	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.2	Pearson Correlation	.148	1	.096	.225	.234	.515 ^{***}	.362 [*]	.604 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.363		.556	.162	.146	<.001	.022	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	.445 ^{***}	.096	1	.276	.303	.077	.336 [*]	.656 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.004	.556		.084	.057	.638	.034	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	.225	.225	.276	1	.193	.159	-.047	.504 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.162	.162	.084		.232	.328	.775	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.5	Pearson Correlation	.624 ^{***}	.234	.303	.193	1	.209	.062	.625 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.146	.057	.232		.197	.702	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.6	Pearson Correlation	.114	.515 ^{***}	.077	.159	.209	1	.351 ^{**}	.564 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.482	<.001	.638	.328	.197		.026	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.7	Pearson Correlation	-.071	.362 [*]	.336 [*]	-.047	.062	.351 ^{**}	1	.536 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.664	.022	.034	.775	.702	.026		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
total_x2	Pearson Correlation	.580 ^{***}	.604 ^{***}	.656 ^{***}	.504 ^{***}	.625 ^{***}	.564 ^{***}	.536 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جامعة الرانيري

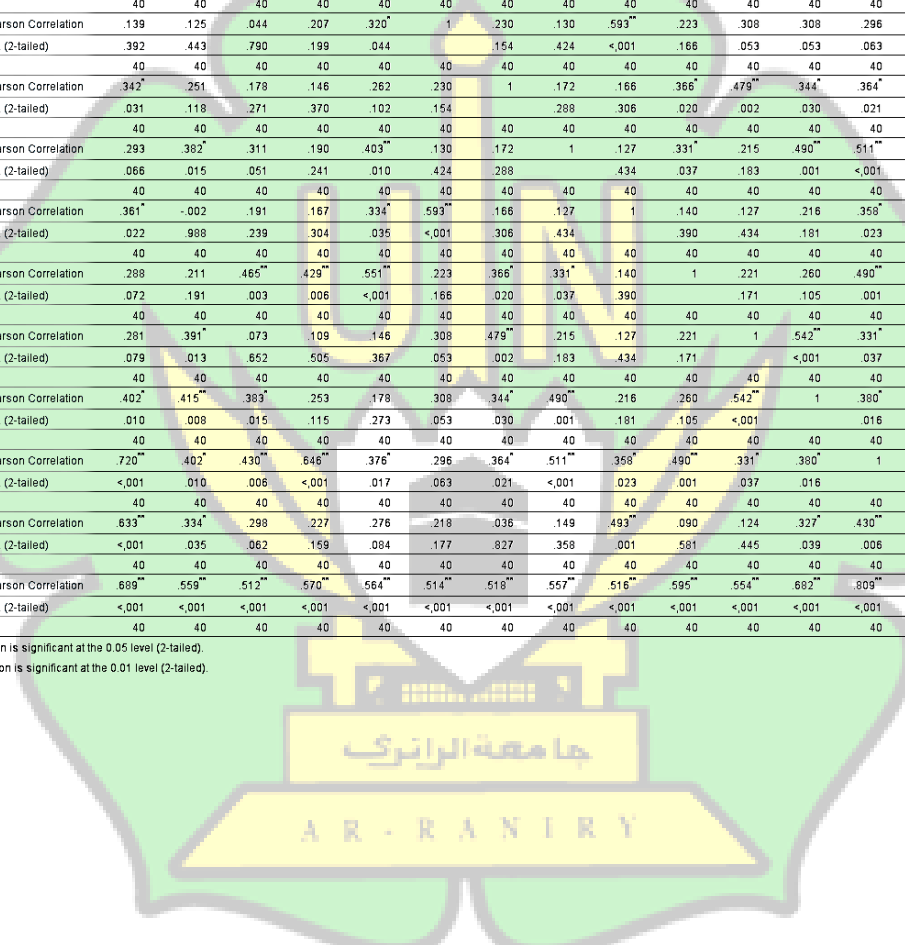
A R - R A N I R Y

c. Perilaku provokasi

		Correlations														
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12	x3.13	x3.14	total_x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.295	.313*	.508**	.211	.139	.342*	.293	.361*	.288	.281	.402*	.720**	.633**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.065	.050	<.001	.192	.392	.031	.066	.022	.072	.079	.010	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.2	Pearson Correlation	.295	1	.105	.299	.120	.125	.251	.382*	-.002	.211	.391*	.415**	.402*	.334*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.065		.518	.061	.460	.443	.118	.015	.988	.191	.013	.008	.010	.035	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.3	Pearson Correlation	.313*	.105	1	.227	.276	.044	.178	.311	.191	.465**	.073	.383*	.430**	.298	.512**
	Sig. (2-tailed)	.050	.518		.159	.084	.790	.271	.051	.239	.003	.652	.015	.006	.062	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.4	Pearson Correlation	.508**	.299	.227	1	.314*	.207	.146	.190	.167	.429**	.109	.253	.646**	.227	.570**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.081	.159		.049	.199	.370	.241	.304	.006	.505	.115	<.001	.159	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.5	Pearson Correlation	.211	.120	.276	.314*	1	.320*	.262	.403**	.334*	.551**	.146	.178	.376*	.276	.564**
	Sig. (2-tailed)	.192	.460	.084	.049		.044	.102	.010	.035	<.001	.367	.273	.017	.084	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.6	Pearson Correlation	.139	.125	.044	.207	.320*	1	.230	.130	.593**	.223	.308	.308	.296	.218	.514**
	Sig. (2-tailed)	.392	.443	.790	.199	.044		.154	.424	<.001	.166	.053	.053	.063	.177	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.7	Pearson Correlation	.342*	.251	.178	.146	.262	.230	1	.172	.166	.366*	.479**	.344*	.364*	.036	.518**
	Sig. (2-tailed)	.031	.118	.271	.370	.102	.154		.288	.306	.020	.002	.030	.021	.827	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.8	Pearson Correlation	.293	.382*	.311	.190	.403**	.130	.172	1	.127	.331*	.215	.490**	.511**	.149	.557**
	Sig. (2-tailed)	.066	.015	.051	.241	.010	.424	.288		.434	.037	.183	.001	<.001	.358	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.9	Pearson Correlation	.361*	-.002	.191	.167	.334*	.593**	.166	.127	1	.140	.127	.216	.358*	.493**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.022	.988	.239	.304	.035	<.001	.306	.434		.390	.434	.181	.023	.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.10	Pearson Correlation	.288	.211	.465**	.429**	.551**	.223	.366*	.331*	.140	1	.221	.260	.490**	.090	.595**
	Sig. (2-tailed)	.072	.191	.003	.006	<.001	.166	.020	.037	.390		.171	.105	.001	.581	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.11	Pearson Correlation	.281	.391*	.073	.109	.146	.308	.479**	.215	.127	.221	1	.542**	.331*	.124	.554**
	Sig. (2-tailed)	.079	.013	.652	.505	.367	.053	.002	.183	.434	.171		<.001	.037	.445	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.12	Pearson Correlation	.402*	.415**	.383*	.253	.178	.308	.344*	.490**	.216	.260	.542**	1	.380*	.327*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008	.015	.115	.273	.053	.030	.001	.181	.105	<.001		.016	.039	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.13	Pearson Correlation	.720**	.402*	.430**	.646**	.376*	.296	.364*	.511**	.358*	.490**	.331*	.380*	1	.430**	.809**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.010	.006	<.001	.017	.083	.021	<.001	.023	.001	.037	.016		.006	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.14	Pearson Correlation	.633**	.334*	.298	.227	.276	.218	.036	.149	.493**	.090	.124	.327*	.430**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.035	.062	.159	.084	.177	.827	.358	.001	.581	.445	.039	.006		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total_x3	Pearson Correlation	.689**	.559**	.512**	.570**	.564**	.514**	.518**	.557**	.516**	.595**	.554**	.682**	.809**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



d. Akuntabilitas (Y)

		Correlations										
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	total_y
y1	Pearson Correlation	1	.153	.638**	.338*	.433**	.342*	.400*	.275	.494**	.303	.711**
	Sig. (2-tailed)		.347	<.001	.033	.005	.031	.011	.086	.001	.058	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	.153	1	.392*	.391*	.430**	.254	-.015	.078	.418**	.150	.518**
	Sig. (2-tailed)	.347		.012	.013	.006	.113	.926	.634	.007	.356	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	.638**	.392*	1	.392*	.307	.345*	.392*	.363*	.482**	.315*	.747**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.012		.012	.054	.029	.012	.021	.002	.048	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	.338*	.391*	.392*	1	.240	.161	.052	.222	.281	.043	.497**
	Sig. (2-tailed)	.033	.013	.012		.136	.321	.748	.168	.079	.793	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	.433**	.430**	.307	.240	1	.414**	.113	.412**	.650**	.392*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.054	.136		.008	.489	.008	<.001	.012	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y6	Pearson Correlation	.342*	.254	.345*	.161	.414**	1	.161	.241	.652**	.532**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.031	.113	.029	.321	.008		.321	.133	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y7	Pearson Correlation	.400*	-.015	.392*	.052	.113	.161	1	.367*	.281	.096	.454**
	Sig. (2-tailed)	.011	.926	.012	.748	.489	.321		.020	.079	.554	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y8	Pearson Correlation	.275	.078	.363*	.222	.412**	.241	.367*	1	.241	.537**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.086	.634	.021	.168	.008	.133	.020		.133	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y9	Pearson Correlation	.494**	.418**	.482**	.281	.650**	.652**	.281	.241	1	.282	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.002	.079	<.001	<.001	.079	.133		.078	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y10	Pearson Correlation	.303	.150	.315*	.043	.392*	.532**	.096	.537**	.282	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.058	.356	.048	.793	.012	<.001	.554	<.001	.078		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total_y	Pearson Correlation	.711**	.518**	.747**	.497**	.707**	.637**	.454**	.604**	.754**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

a. Pertentangan antar individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	12

b. Perbedaan persepsi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	7

c. Perilaku provokasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	14

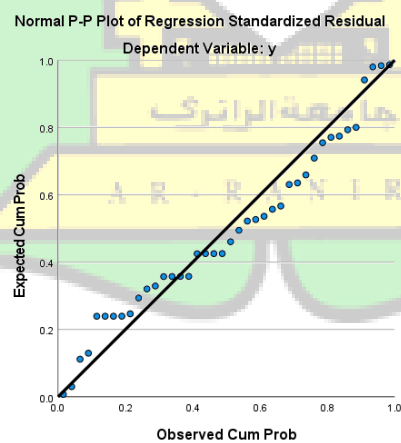
d. Akuntabilitas

Reliability Statistics

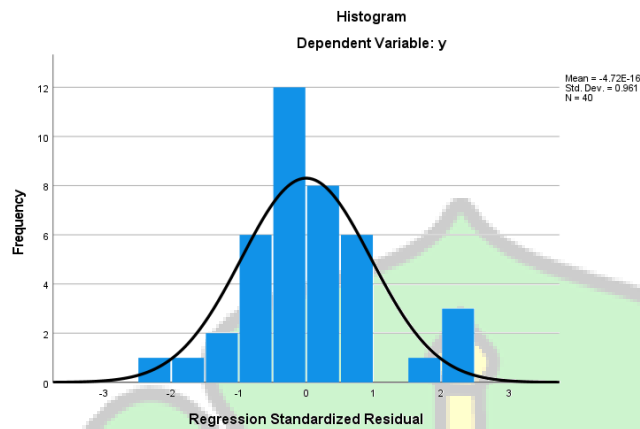
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

3. Uji Normalitas Data

a. Grafik Normality P-Plot



b. Grafik Histogram



c. Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.136	3.117		1.006	.321
	x1	.000	.080	-.001	-.006	.996
	x2	.341	.147	.279	2.328	.026
	x3	.488	.114	.652	4.299	.000

a. Dependent Variable: y

4. Uji Klomogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.84407484	
Most Extreme Differences	Absolute	.130	
	Positive	.106	
	Negative	-.130	
Test Statistic		.130	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.085	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.087	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.080
		Upper Bound	.094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

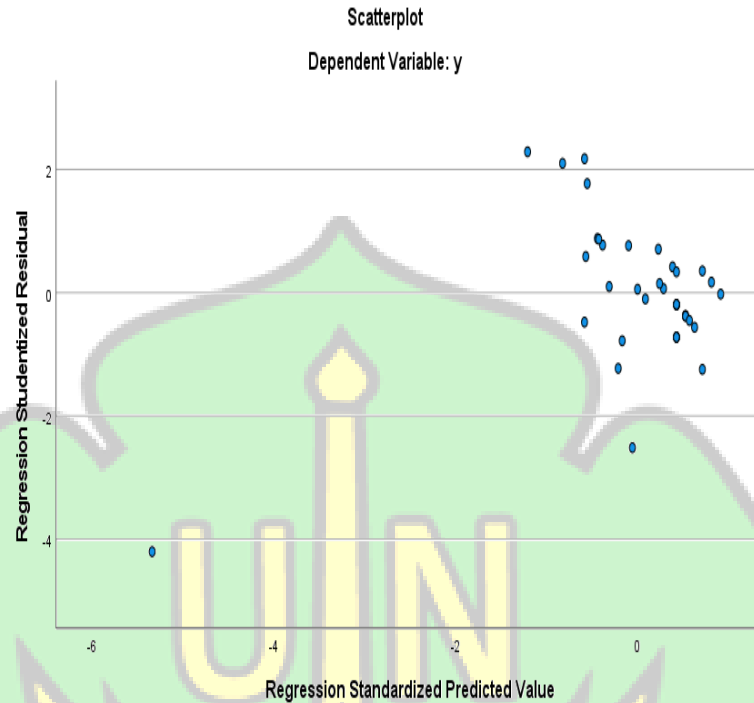
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.405	2.471
	x2	.434	2.302
	x3	.271	3.684

a. Dependent Variable: y

6. Uji Heteroskedastisitas



7. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.775	.757	1.919	2.002

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

8. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.136	3.117		1.006	.321
	x1	.996	.080	-.001	-.006	.000
	x2	.341	.147	.279	2.328	.026
	x3	.488	.114	.652	4.299	.000

a. Dependent Variable: y

9. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.751	3	152.584	41.418	.000 ^b
	Residual	132.624	36	3.684		
Total		590.375	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

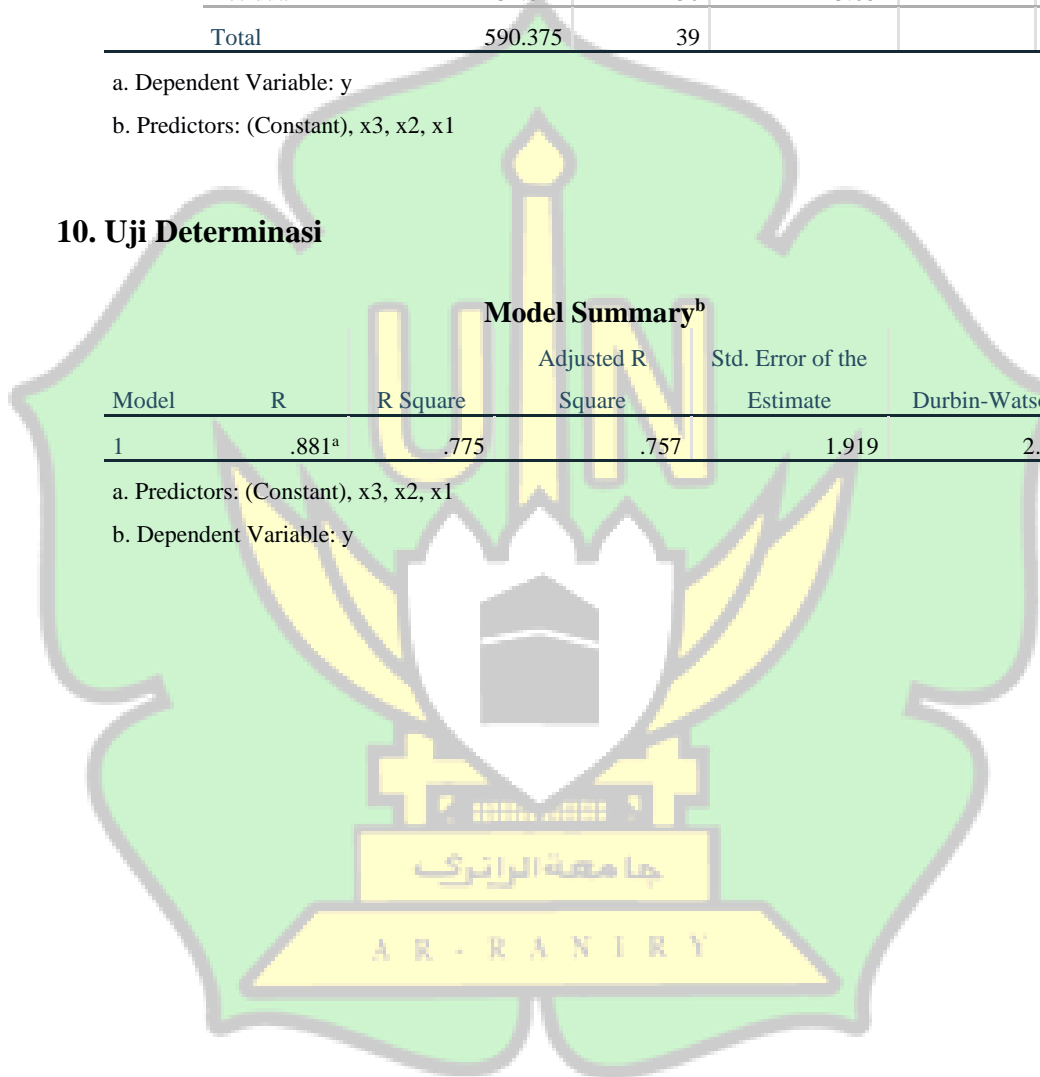
10. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.775	.757	1.919	2.002

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y



T table

Distribusi Nilai t_{table}

d.f	t _{0.95}	t _{0.90}	t _{0.85}	t _{0.80}	t _{0.75}	d.f	t _{0.95}	t _{0.90}	t _{0.85}	t _{0.80}	t _{0.75}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633

جامعہ الرافدین

A R - R A N I R Y

R table

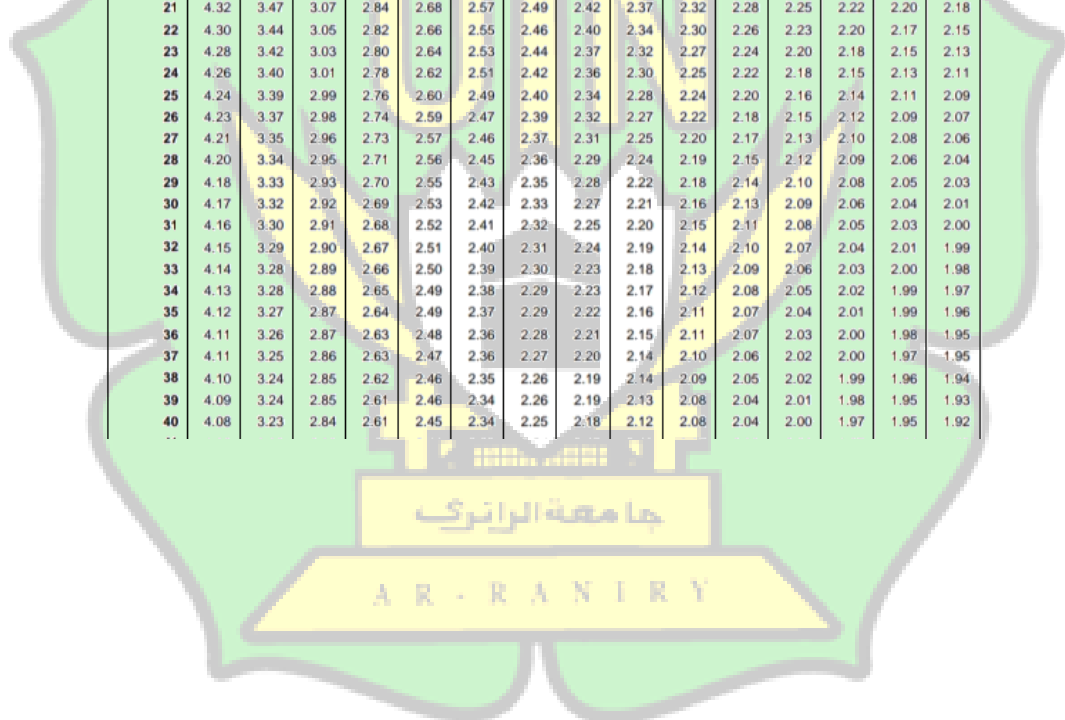
Tabel r untuk df = 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2543	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

F table

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
..															



Durbin Watson table

Distribusi Nilai Tabel Durbin Watson

Level of Significance $\alpha = 0,05$

n	k'=1		k'= 2		k'= 3		k'= 4		k'= 5	
	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.21
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.15
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.10
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.06
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.02
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.99
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.96
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.94
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.92
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.90
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.89
26	1.320	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.88
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.86
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.85
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.84
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.83
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.83
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.82
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.81
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.81
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.80
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.80
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.80
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.79
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.79
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.79
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.78

جامعة الراتريك

A R - R A N I R Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mahfiraton

Umur : 22 tahun

Tempat/Tangga lahir : Kedai Runding, 15 Mei 2002

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Ujung Pasir, Kluet Selatan, Aceh Selatan

No. Hp : 085262865940



PENDIDIKAN FORMAL

1. MIN 25 Aceh Selatan Lulus Tahun 2014
2. MTS. Swasta Kluet Utara Lulus Tahun 2017.
3. MAS Al- Munjiya Lulus Tahun 2020.
4. UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2020 - sekarang

Riwayat organisasi

1. Anggota HMI FTK Uin Ar-Raniry Banda Aceh (2021-2024)
2. Anggota QAF Uin Ar-Raniry Banda Aceh (2021-2024)
3. Anggota IMPAKS Uin Ar- Raniry Banda Aceh (2021-2024)