

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. *Locus of Control* berpengaruh langsung positif terhadap Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat dengan $r_{13} = 0,461$ dan $\rho_{31} = 0,424$. Artinya, semakin baik *Locus of Control* maka semakin tinggi Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat dengan $r_{23} = 0,305$ dan $\rho_{32} = 0,240$. Hal ini menunjukkan, semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Perilaku Inovatif guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.
3. *Locus of Control* berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat dengan $r_{14} = 0,429$ dan $\rho_{41} = 0,259$. Hal ini menunjukkan, semakin baik *Locus of Control* guru, maka semakin tinggi Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat dengan $r_{24} = 0,351$ dan $\rho_{42} = 0,220$. Hal ini menunjukkan, semakin baik Lingkungan Kerja maka Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat semakin tinggi.
5. Perilaku Inovatif berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat dengan $r_{34} = 0,482$ dan $\rho_{43} = 0,295$.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Perilaku Inovatif guru, maka semakin tinggi Komitmen Kerja guru SMP Negeri Kabupaten Pakpak Bharat.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

1. *Locus of Control* merupakan pengendalian diri terhadap kemampuan dan keyakinannya dalam menghadapi peristiwa yang terjadi padanya ketika melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh langsung positif terhadap Perilaku Inovatif dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja. Dari hasil analisis rerata indikator *Locus of Control*, bahwa ada indikator yang paling kuat dan yang yang lemah, yaitu: Berpikir efektif, Inisiatif dari dalam diri (indikator kuat) dan Percaya pada hasil usaha (sukses)/*own doing*, Kekuatan luar (*power other*) (indikator lemah). Berdasarkan hal ini, perlu adanya upaya perbaikan pengendalian diri guru untuk meningkatkan kepercayaan diri pada hasil usaha (sukses) /*own doing* dan meningkatkan kekuatan luar (*power other*). Berdasarkan teori yang mendasari penelitian ini, maka peningkatan Perilaku Inovatif dan Komitmen Kerja guru melalui *Locus of Control* atau pengendalian guru dapat dilakukan dengan cara melakukan pendekatan kepada guru misalnya melakukan rapat di kantor sekolah, melakukan pertemuan antara kepala sekolah dengan guru secara intensif (*face to face*), melakukan diskusi dengan guru untuk mengetahui kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru, dan dengan cara

memberikan pelatihan komunikasi kepada guru untuk meningkatkan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

2. Lingkungan Kerja merupakan tempat guru untuk bekerja dengan keadaan nyaman dan aman yang dihadapkan dengan berbagai hal misalnya: benda hidup dan benda mati, daya, keadaan dan hubungan dengan atasan dan rekan kerjanya yang mempengaruhi kegiatan guru dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Perilaku Inovatif dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja. Dari hasil analisis rerata indikator Lingkungan Kerja, bahwa ada indikator yang paling kuat dan yang yang lemah, yaitu: indikator kenyamanan lingkungan dan kondisi lingkungan (indikator kuat) dan indikator kemananan di tempat kerja (indikator lemah). Sesuai nilai rerata indikator terendah dapat diketahui bahwa perlu adanya upaya perbaikan Lingkungan Kerja guru untuk meningkatkan keamanan lingkungan dengan cara menerapkan budaya 7K (Kemanan, Kenyamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, dan Kerindangan). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan menciptakan suasana sekolah yang aman, nyaman, bersih, tertib, indah, hubungan yang harmonis antar warga sekolah.
3. Perilaku Inovatif merupakan tindakan guru yang melakukan perubahan atau mengalami perubahan sehingga guru mampu memperbaharui, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk,

teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Inovatif berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja. Dari hasil analisis rerata indikator Perilaku Inovatif, bahwa ada indikator yang paling kuat dan yang yang lemah, yaitu: indikator munculnya inisiatif dari dalam diri (indikator kuat) dan indikator kualitas kerja (indikator lemah). Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya masing-masing guru lebih meningkatkan Perilaku Inovatifnya guna meningkatkan Komitmen Kerjanya sebagai guru sehingga tujuan sekolah tersebut dapat tercapai. Supaya Komitmen Kerja guru tinggi maka kualitas guru harus ditinggikan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan–pelatihan singkat maupun berkesinambungan / pelatihan terkait profesinya sebagai guru yang disesuaikan dengan perkembangan zaman seperti pemanfaatan teknologi.

5.3. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran untuk meningkatkan Komitmen Kerja guru yaitu:

1. Kepala sekolah hendaknya membangun hubungan yang harmonis dengan guru dan melakukan suatu pendekatan kepada guru untuk mengetahui dan menangani kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru seperti mengadakan rapat di kantor sekolah, melakukan pertemuan antara kepala sekolah dengan guru secara intensif (*face to face*), melakukan diskusi

dengan guru, mengikutsertakan guru dalam seminar terkait keterampilan berkomunikasi serta pembudayaan 7K (Kemanan, Kenyamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, dan Kerindangan).

2. Guru hendaknya memiliki kemauan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, memiliki kedekatan emosional di dalam menjalankan tugas, memiliki keterampilan dan wawasan, bersungguh-sungguh dalam menjalankan setiap tugas dan menerapkan budaya 7K (Kemanan, Kenyamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, dan Kerindangan).
3. Bagi Peneliti selanjutnya, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap Komitmen Kerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.