

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas guru. . Ini berarti bahwa tingginya *locus of control* seorang guru dapat meningkatkan kinerja tugas guru di sekolah
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas guru. Ini berarti bahwa tingginya motivasi kerja seorang guru dapat meningkatkan kinerja tugas guru di sekolah
3. *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru. Ini berarti bahwa tingginya *locus of control* dapat meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.

#### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini dengan memperhatikan fakta-fakta di lapangan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja tugas, motivasi kerja terhadap kinerja tugas, *locus of control* terhadap motivasi kerja.

Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di

atas diarahkan kepada upaya peningkatan kinerja tugas guru melalui pembinaan *locus of control* dan motivasi kerja.

### **1. Upaya meningkatkan Kinerja tugas guru melalui *Locus of control***

Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *locus of control* agar berdampak pada peningkatan kinerja tugas guru adalah dengan melakukan pembinaan pada guru secara kontinyu bahwa setiap guru memiliki tanggungjawab pribadi terhadap nasibnya, mengadakan pelatihan untuk peningkatan kapasitas kemampuan.

Kepala Sekolah mengadakan bimbingan khusus bahwa setiap guru mempunyai kebebasan pribadi (otonomi) dan meyakinkan rasa percaya diri guru bahwa mereka bisa sukses mencapai prestasi kerja.

### **2. Upaya meningkatkan Kinerja tugas guru melalui Motivasi kerja**

Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja agar berdampak pada peningkatan kinerja tugas guru adalah dengan mengadakan pembinaan motivasi kerja secara kontinyu seperti mengadakan seminar motivasi, memberikan kesempatan yang luas pada guru untuk mengikuti training agar mempunyai semangat kerja yang kuat.

Meningkatkan dorongan semangat kerja dengan memberikan imbalan yang sesuai, dukungan rekan kerja, kenyamanan dalam

bekerja, memberikan pelatihan pada guru bagaimana upaya guru untuk mencapai target kinerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat dikemukakan beberapa saran bagi perwujudan dan peningkatan kinerja tugas guru, sebagai berikut:

1. Para pengambil keputusan hendaknya menetapkan kebijakan tentang perlunya memperhatikan *locus of control* guru dan motivasi kerjaguru dalam rangka meningkatkan kinerja tugas guru. Pemahaman tentang *locus of control* akan membantu para pengambil keputusan dalam mewujudkan tujuan organisasi bersama-sama dengan kepala sekolah.

2. Bagi Kepala sekolah

Hendaklah secara aktif meningkatkan kinerja tugas guru dalam menjalankan peranan dan tanggung jawab sebagai guru. Hal ini dapat dilakukan dengan pembinaan kepercayaan *locus of control* guru dan motivasi kerja. Upaya peningkatan kinerja tugas guru dimaksudkan agar setiap guru sebagai individu menyadari mengenai keadaannya dan pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

### 3. Para Guru

Para guru disarankan untuk selalu mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap *locus of control* masing-masing sehingga motivasi kerja meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Akhirnya guru dituntut untuk selalu bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

### 4. Para Peneliti

Untuk para peneliti, agar bisa menindaklanjuti penelitian ini melalui penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini. Karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tugas guru yang belum bisa diteliti selain *locus of control* dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Le Pine, and Michael J.Wesson, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2009).
- Daya saing Pendidikan Indonesia* 2011, Jakarta, Bappenas, dikutip dari Deitje Katuuk, 2012, h.10. <http://www.bappenas.go.id> (diakses 11 Januari 2014).
- Evani Riauli, *Pengaruh Locus of Control terhadap motivasi kerja agen asuransi PT. Prudensial Life Assurance* (Jakarta: jurnal undergraduate tesis Atmajaya).
- Gary, Yukl, *Leadership in Organizations*, Seventh Edition, (New Jersey: Pearson Education, 2010).
- Griffin, WRicky, Gregory Moorhead, *Organizational Behavior, Managing People and Organizations*, Eleventh Edition, (Canada: South Western Cengage Learning, 2010)
- Hani, T.Handoko, *Manajemen*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2009).
- Hunt, Schermerhorn, Osborn, Uhl.Bien, *Organizational Behavior*, Eleventh Edition, (New Jersey: John Wiley & Sons, 2007).
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, *Organizational Behavior and Management, eighth edition* (Singapore: McGraw-Hill International, 2008).
- Journal of Public Administration and Governance*, ISSN 2161-7104 2011, Vol. 1, No. 2, 125.
- Jex, MSteve., Thomas W. Britt, *Organizational Psychology, A Scientist Practitioner Approach*, Second Edition, (New Jersey: John Wiley & Sons, 2008).
- Kompilasi Perundang-Undangan dan Peraturan-Peraturan tentang Pendidikan* (Jakarta: PT.Kreasi Prima Jaya, 2012).
- Konopaske, Ivancevich, Matteson, *Organizational Behavior and Management, eight edition* (Singapore: McGraw-Hill, International Edition, 2008).

Kreitner, Kinicki, *Organizational Behavior* (McGraw-HILL Irwin, ninth edition, 2010).

Kosasih, Endang, *Pengumuman Hasil Uji Kompetensi Guru DKI tahun 2013*

Le, Colquitt, Pine, Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (McGraw-Hill International Edition, 2008).

\_\_\_\_\_, Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (McGraw-Hill International Edition, 2009).

Luthans, Fred, *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach* (New York, McGraw-Hill, Irwin, 2011).

Majalah Gema Widyakarya No.07/Th.XVII/2013, *Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Pengurus PGRI Provinsi DKI Jakarta (PT.Trias Munarta, 2013).

McShane, L Steven, Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior, Emerging Realities for the Workplace Revolution*, 3e (McGraw-Hill, International Edition, 2005).

Newstrom, W John, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, thirteenth edition (Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2011).

Pinder, C. Craig, *Work Motivation in Organization Behavior second edition* (New York : Psychology Press, 2008).

Prof.Dr.Wilson Bangun,S.E,M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga,2012)..

*Psychological Bulletin*, Vol 91(3), May 1982, 482-497. doi: [10.1037/0033-2909.91.3.482](https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482).

rendah.html#.UufKOPsxXMw (diakses 28 Januari 2014).

Robert, Kreitner, dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, Ninth Edition* (New York: McGraw- Hill/Irwin, 2010).

\_\_\_\_\_, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, (New York: Mc Graw Hill International Edition.

Robbins, P Stephen, Timothy A.Judge, *Organizational Behavior*, fourteenth Edition (England: Pearson , 2011).

Rothmann, Ian, Cary Cooper, *Organizational and Work Psychology, Topics in Applied Psychology* (London: Hodder Education, 2008)..

Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl-Bien, *Organizational Behavior*, eleventh edition (International Student Version, 2011).

Slocum, Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior* (International Student Edition,).

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke empat belas (Bandung; Alfabeta, 2009).

Uno, B Hamzah., *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta; Bumi Aksara, 2007) [www.macrothink.org/jpag](http://www.macrothink.org/jpag) (diakses 2 Febtuari 2014).

Von Glinow, McShane, *Organizational Behavior*, fourth Edition (New York: McGraww-Hill International Edition).

\_\_\_\_\_, *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, fifth edition (McGraw-Hill International Edition, 2010).

Weigner, A. John *Organizational Behavior, Securing Competitive Advantage*, (New York: Routledge, 2010).

Internet :

<http://www.sekolahdasar.net/2013/09/kualitas-guru-di-indonesia-masih>.(diakses 11 Januari 2014).

<http://www.artikelbagus.com/2011/PemberdayaanSeorangGuru.html>(diakses 11 Januari 2014).

<http://www.taskmanagementguide.com/tracking-tasks/task-performance-measuringanalyzing-tasks-jobs-employees.php>(diakses 8 Januari 2014).

<http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/methods/assment/as8lk44.htm> (diakses 8 Januari 2014).

<http://www.taskmanagementguide.com/glossary/what-is-task-performance-.php> (diakses 8 Januari 2014).

<http://www.taskmanagementguide.com/glossary/what-is-task-performance-.php> (diakses 8 Januari 2014).

.