

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **1.5 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu dan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya sekolah memiliki koefisien jalur yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap spiritual capital secara umum budaya sekolah memiliki peran yang besar terhadap nilai spiritual yang dimiliki seorang guru sehingga bisa meningkatkan kinerja guru dalam mengelola program UKS yang ada di sekolah dasar Kota Banda Aceh.
2. Budaya sekolah memiliki koefisien jalur yang signifikan dan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan demikian budaya sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan komitmen guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran UKS di sekolah dasar Kota Banda Aceh
3. Budaya sekolah memiliki koefisien jalur yang signifikan dan pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan demikian budaya sekolah juga bisa meningkatkan motivasi seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran kegiatan UKS di Sekolah Dasar Kota Banda Aceh.
4. Spiritual capital memiliki koefisien jalur yang signifikan dan pengaruh positif terhadap motivasi dengan demikian spiritual capital yang dimiliki seorang guru meningkatkan motivasi dalam bekerja.
5. Komitmen organisasi memiliki koefisien jalur yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

6. Budaya sekolah memiliki koefisien jalur yang signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan demikian budaya sekolah yang bagus yang dimiliki sebuah organisasi bisa meningkatnya kinerja seorang guru.
7. Spiritual capital memiliki koefisien jalur yang signifikan dan terdapat pengaruh positif terhadap terhadap kinerja guru UKS secara umum spiritual capital yang dimiliki seorang juga bisa meningkatnya kinerja guru.
8. Komitmen organisasi memiliki koefisien jalur yang signifikan dan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru UKS secara umum komitmen organisasi (guru) yang efektif yang dimiliki sebuah lembaga bisa memberikan nilai positif terhadap peningkatan kinerja guru UKS yang ada di Sekolah Dasar Kota Banda Aceh.
9. Motivasi kerja memiliki koefisien jalur yang signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja guru UKS secara umum motivasi kerja yang dimiliki seorang bisa meningkatkan kinerja guru dalam melakukan kegiatannya.

## **5,2 Implikasi**

### **5.2.1 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya sekolah, spiritual capital, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru UKS. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru UKS dapat dapat ditingkatkan. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh konsistensi dengan model teoritis yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan dengan kinerja guru UKS.

### 5.2.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya sekolah, spiritual capital, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru UKS. Selanjutnya temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kinerja guru UKS budaya sekolah, spiritual capital, komitmen guru dan motivasi.

### 5.2.3 Implikasi Praktis

Kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja guru UKS guru Sekolah Dasar Negeri Kota Banda Aceh , sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

#### 1. Implikasi Penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya sekolah, spiritual capital, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru UKS. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan bisa budaya sekolah, spiritual capital, komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat ditingkatkan. Hasil penelitian ini memiliki konsistensi dengan teoritik yang digunakan. Karena itu, hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian yang relevan di masa mendatang, khususnya berkaitan dengan kinerja guru UKS di Sekolah Dasar.

#### 2. Implikasi Teoritis

Peningkatan kinerja guru secara teoritis dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang secara langsung dapat memberikan dorongan (motivasi) bagi dirinya, baik itu secara intrinsik, seperti sikap, minat,

inteligensi, motivasi dan kepribadian maupun ekstrinsik, seperti sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Dengan kedua hal tersebut diharapkan kinerja Guru UKS di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh akan meningkat dan ideal.

Peningkatan budaya organisasi (sekolah) adalah memiliki peranan yang strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja guru dalam memahami nilai-nilai suatu kepribadian sekolah, nilai tersebut akan terwujud menjadi perilaku keseharian guru dalam bekerja.

Peningkatan spiritual capital guru dapat dilakukan dengan (a) membangun atmosfer lingkungan dan tempat kerja yang sarat dengan nilai-nilai spiritualitas; (b) membentuk dan menanamkan nilai-nilai spiritualitas bagi guru melalui berbagai aktifitas pendidikan dan pelatihan yang relevan.

Peningkatan komitmen organisasi (sekolah) merupakan bentuk keterikatan seorang guru dengan tempat bekerja yang mengacu kepada peraturan yang telah yang ditandai dengan indikator komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Dalam komitmen afektif disini berkaitan dengan emosional seorang guru dalam, identifikasi dan juga keterlibatan nya di dalam sebuah organisasi tempat guru bekerja. Dalam komitmen kontinyu guru yang sudah memiliki komitmen akan mendapatkan imbalan atau gaji dari hasil usaha dalam bekerja dan juga bisa berhubungan dengan keuntungan dan kerugian sekolah. Dalam komitmen normatif adalah perasaan dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan dan juga seorang guru merasa bangga bisa berada didalam sebuah organisasi sekolah.

Peningkatan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap kinerja, menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif, memberikan inisiatif dan memberikan reward dan punishment dan menjalani komunikasi yang baik.

### 3. Implikasi Kebijakan

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dikemukakan, maka diajukan implikasi kebijakan sebagai berikut:

- 1) Kinerja guru UKS perlu ditingkatkan secara sistematis dan konsisten melalui peningkatan perilaku tugas dan perilaku moral yang mengarah pada peningkatan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sebagai guru pengelola UKS. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya perbaikan dan peningkatan aspek kepemimpinan dalam memimpin, kesesuaian dan kepuasan atas imbalan/kompensasi, serta pengembangan nilai-nilai yang ada di tempat kerja.

Suatu organisasi dapat berkembang melebihi organisasi lain, walaupun organisasi itu bergerak dalam bidang yang sama. Penyebabnya tidak lain karena organisasi tersebut memiliki keunikan. Keunikan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain adalah nilai dan norma, kepercayaan, filosofi yang dianut anggotanya, kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. Keunikan seperti ini dapat disebut sebagai budaya organisasi yang bisa memberikan dampak dalam kemajuan sebuah organisasi.

Untuk meningkatkan spiritual capital guru dilakukan dengan membangun semangat guru sehingga bisa memiliki nilai kecintaan seorang guru terhadap pekerjaannya, motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, jiwa saling membantu sesama guru dan menghargai sesama pada saat bekerja.

Meningkatkan komitmen organisasi adalah bentuk keterikatan seorang guru dengan tempat bekerja yang mengacu kepada peraturan yang telah ditentukan organisasi sekolah.

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru UKS di Sekolah Dasar Kota Banda Aceh dapat dilakukan dengan memperhatikan hal-hal yang menjadi kebutuhan dasar bagi perilaku sebagaimana yang dikemukakan Maslow, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, sehingga kebutuhan aktualisasi diri.

### 5.3 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, maka dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan kinerja guru UKS dalam menerapkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh di antaranya:

- 1) Secara keseluruhan kecenderungan kinerja guru UKS di Sekolah Dasar Negeri Kota Banda Aceh tergolong dalam kategori kurang. Upaya yang harus dilakukan melalui strategi pengawasan dan pembinaan yang tepat serta berlaku adil bagi semua guru.

- 2) Budaya sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan peningkatan kinerja guru UKS di setiap sekolah dasar di Kota Banda Aceh.
- 3) Kecenderungan spiritual capital guru dalam penelitian ini adalah kurang. Hal ini tentu berimplikasi pada kinerja guru. Upaya untuk memperbaiki dalam meningkatkan spiritual capital guru dapat dilakukan dengan membangun dan membudayakan nilai-nilai spiritualitas di tempat guru bekerja, serta melibatkan guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan lain dibidang keagamaan, spiritualitas dan pengembangan kepribadian.
- 4) Kepada guru untuk senantiasa berupaya memberikan berupa perbaikan dan meningkatkan kinerjanya agar menjadi semakin baik dari waktu ke waktu. Dan senantiasa mendasarkan setiap aktivitas dalam memberikan layanan pendidikan dan pembelajaran.
- 5) Kepada peneliti lainnya bahwa masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan kajian yang lebih mendalam dengan melibatkan variabel lain mengingat kinerja guru merupakan variabel yang sangat penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.