

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, yaitu :

1. Budaya kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri. Nilai rata-rata tertinggi ada pada perilaku disiplin, pada pernyataan tenaga pengajar mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada di tempat. Sedangkan, nilai rata-rata terendah ada pada perilaku tegas, pada pernyataan tenaga pengajar selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
2. Motivasi spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri. Nilai rata-rata tertinggi ada pada motivasi aqidah, pada pernyataan keyakinan adanya kitab yang diturunkan oleh Allah SWT dan keyakinan akan keberadaan Rasulullah SAW sebagai suri tauladan umat Islam. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada motivasi muamalat pada pernyataan memenuhi kebutuhan sekunder merupakan ibadah dalam ajaran Islam
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri. Nilai rata-rata tertinggi ada pada hubungan tenaga pendidik, pada pernyataan lingkungan tempat saya bekerja memiliki kualitas hubungan yang baik, baik antarsesama karyawan

maupun hubungan atasan dan bawahan. Nilai rata-rata terendah ada pada pelayanan kerja, pada pernyataan tempat saya bekerja memperhatikan kebutuhan pelayanan kesehatan terhadap tenaga pendidik misalnya untuk jaminan kesehatan

4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik MA Al Mahrusiyah Kediri
5. Budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

B. Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi teoritis erat hubungannya dengan kontribusi penelitian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan. Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mendalami topik mengenai budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini lebih khusus pada kinerja tenaga pendidik.

Adapun implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah sebagai tambahan informasi kondisi objek penelitian dan sekaligus nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peningkatan kinerja tenaga pendidik yang diukur melalui budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja dan kompensasi.

C. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya, pihak MA Al-Mahrusiyah adalah sebagai berikut :

1. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya dapat menggunakan analisis yang lebih komprehensif dalam pengujian dan juga dapat memperluas *scoope* penelitian

2. Pihak MA Al-Mahrusiyah Lirboyo Kediri

Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi spiritual dan lingkungan kerja. Motivasi spiritual dapat ditingkatkan dengan terus memupuk motivasi aqidah, ibadah dan muamalat kepada seluruh komponen yang ada di MA Al-Mahrusiyah dengan mengadakan berbagai kegiatan keagamaan. Selain itu, untuk peningkatan lingkungan kerja dapat ditingkat dengan terus meningkatkan kualitas pelayanan kerja bagi para tenaga pendidik salah satunya jaminan kesehatan yang layak. Kemudian peningkatan lingkungan kerja dapat diupayakan melalui menjaga kelayakan fasilitas kerja dari sisi infrastruktur, baik kondisi bangunan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan juga ruang gerak atau tata *layout* yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Dan yang terakhir yakni, menjaga kualitas hubungan baik antarkaryawan baik tenaga pendidik dengan pimpinan atau antartenaaga pendidik. Hal ini dapat direalisasikan dengan melakukan pertemuan rutin sebagai ruang menghimpun aspirasi dari tenaga pendidik sehingga dapat

meningkatkan *sense of belonging*. Selain itu dapat juga mengadakan berbagai kegiatan informal yang bertujuan mempererat hubungan kekeluargaan.