BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka penulis menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mampu meningkatkan kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja guru.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel kepemimpinan islami, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel-variabel lain selain variabel kepemimpinan islami, motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas (X) diluar penelitian ini yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru seperti budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan faktor-faktor lainnya.
2. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada guru PNS pada MTs Negeri 1 Kebumen.

5.1. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kepala sekolah dan pihak manajemen di MTs Negeri 1 Kebumen dapat menekankan penerapan gaya kepemimpinan

Islami dalam operasional sehari-hari. Langkah ini dapat diwujudkan melalui pelatihan dan pengembangan bagi para pemimpin yang menekankan pentingnya prinsip-prinsip Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, kesabaran, dan keteladanan. Misalnya, kepala sekolah dapat memberikan contoh tentang bagaimana menerapkan nilai-nilai Islami dalam pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari dengan staf dan siswa. Implementasi gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan inspiratif yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

2. Sekolah dapat merancang dan menerapkan program-program yang dirancang khusus untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Ini bisa mencakup berbagai inisiatif seperti penghargaan atas prestasi kerja yang jelas dan transparan, serta peluang pengembangan karier yang lebih baik. Misalnya, program penghargaan tahunan untuk guru yang menunjukkan kinerja luar biasa bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi.
3. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sekolah tetap perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap komponen-komponen lingkungan kerja. Evaluasi ini bisa mencakup penilaian terhadap fasilitas fisik, hubungan antarstaf, serta

kebijakan-kebijakan yang mungkin mempengaruhi kenyamanan kerja. Meskipun lingkungan kerja mungkin tidak langsung meningkatkan kinerja, memperbaiki kondisi kerja yang kurang ideal bisa mencegah munculnya ketidakpuasan yang dapat menghambat kinerja. Misalnya, perbaikan fasilitas sekolah atau peningkatan komunikasi antar guru. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru, seperti menyediakan fasilitas konseling atau tempat istirahat yang memadai, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka.

4. Untuk mencapai peningkatan kinerja guru yang optimal, sekolah sebaiknya mengadopsi pendekatan holistik yang mempertimbangkan kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan. Meskipun lingkungan kerja secara individu tidak menunjukkan pengaruh signifikan, jika digabungkan dengan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi, ada potensi untuk menciptakan sinergi positif yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebagai contoh, kepala sekolah bisa bekerja sama dengan tim manajemen untuk mengembangkan program yang secara simultan memperkuat kepemimpinan Islami, meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan dan

pengembangan karier, serta memastikan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan begitu, sekolah dapat menciptakan suasana yang mendorong setiap guru untuk mencapai potensi maksimal mereka.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi teoritis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai kepemimpinan Islami dengan menunjukkan dampaknya yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang mengeksplorasi lebih dalam mengenai mekanisme bagaimana kepemimpinan Islami mempengaruhi kinerja, serta faktor-faktor apa saja yang dapat memperkuat hubungan ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khotijah & Helmy, 2021) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan (Wijayanti & Meftahudin, 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru mendukung dan memperkuat teori-teori motivasi kerja yang ada. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat digunakan dalam pengembangan model atau kerangka kerja baru yang mengeksplorasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harmendi et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
3. Temuan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru berlawanan dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam menentukan kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan (Lukmawati & Fadli, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini bisa mendorong penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi kondisi spesifik di mana lingkungan kerja tidak menjadi faktor penentu, atau mungkin untuk mengeksplorasi faktor-faktor lingkungan kerja yang tidak terlihat atau tidak langsung terhadap kinerja.