

BAB V SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai kepemimpinan transformasional dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru melalui kreativitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Islamic Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,854 > t_{tabel} 2,034$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya semakin tinggi *islamic leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen.
2. *Workplace happiness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan $t_{hitung} 1,921 < t_{tabel} 2,034$ dengan tingkat signifikansi $0,064 > 0,05$. Artinya meskipun tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi, hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja guru di MTs Negeri 5 Kebumen.
3. *Islamic Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara langsung. Dengan hasil $t_{hitung} 0,894 < t_{tabel} 2,034$ dan tingkat signifikansi $0,378 > 0,05$. Artinya semakin tinggi nilai-nilai kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh kepala sekolah belum tentu secara langsung mampu meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 5 Kebumen.

4. *Workplace happiness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan hasil $t_{hitung} 1,682 < t_{tabel} 2,034$ dan tingkat signifikansi $0,103 > 0,05$. Artinya semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh guru di lingkungan kerja, belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja di MTs Negeri 5 Kebumen.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. t_{hitung} sebesar $2,359 > t_{tabel} 2,034$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru pada guru MTs Negeri 5 Kebumen.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil tersebut ditunjukkan dengan *p-value* pada perhitungan *sobel test* yaitu $0,0442 < 0,05$. Hasil perhitungan analisis jalur juga menunjukkan bahwa nilai total pengaruhnya 1,03. Artinya, hubungan antara *islamic leadership* dengan kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen di dorong karena adanya kepuasan kerja.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *workplace happiness* dengan kinerja guru. Hasil tersebut ditunjukkan dengan *p-value* pada perhitungan *sobel test* yaitu $0,1355 > 0,05$. Selain itu, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai total pengaruh dari *workplace happiness* terhadap kinerja hanya sebesar 0,733 yang tergolong rendah. Artinya hubungan antara *workplace happiness*

dengan kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen tidak di dorong karena adanya kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan ini memiliki keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data secara kuisisioner offline, terkadang ada kemungkinan responden tidak menjawab secara jujur atau hanya mengisi sekedar formalitas.
2. Pada proses pengisian kuisisioner offline terdapat beberapa pegawai yang mengisi lebih dari satu lembar kuisisioner dengan nama yang sama, sehingga terdapat duplikasi data dalam pengisian kuisisioner offline.
3. Jumlah responden yang dibatasi penelitian hanya 35, tentunya belum sepenuhnya dapat diujikan atau menggambarkan sesuai keadaan yang sesungguhnya di MTs N 5 Kebumen.

5.3 Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang *islamic leadership*, *workplace happiness*, kepuasan kerja dan kinerja guru.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya. maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di MTs Negeri 5 Kebumen. Kepala sekolah perlu terus mempertahankan perannya sebagai teladan dalam hal kedisiplinan, akhlak, maupun ibadah, karena keteladanan ini dapat menjadi sumber motivasi bagi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerjanya. Selain itu, penerapan prinsip *syura* atau musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan perlu terus diperkuat agar guru merasa dilibatkan dan dihargai dalam setiap kebijakan sekolah, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka. Dengan demikian, kepemimpinan Islami yang diterapkan kepala sekolah tidak hanya berdampak pada terciptanya suasana kerja yang religius dan kondusif, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru secara berkelanjutan.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *workplace happiness* dengan kinerja guru. Terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di MTs Negeri 5 Kebumen. Kepala sekolah tetap perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan meskipun kebahagiaan di tempat kerja tidak terbukti berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui pembangunan hubungan kerja yang harmonis antar guru, penguatan budaya kerja sama, serta penyediaan fasilitas pendukung pembelajaran yang memadai agar guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kepala sekolah juga dapat memberikan apresiasi non-materi seperti penghargaan atau pengakuan atas prestasi guru untuk meningkatkan semangat dan keterikatan emosional mereka terhadap sekolah. Dengan demikian, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace happiness* tidak memiliki peran signifikan melalui mediasi kepuasan kerja, menjaga kebahagiaan guru di tempat kerja tetap penting untuk mendukung motivasi, loyalitas, dan kinerja mereka dalam jangka panjang.
3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan

kerja maka kinerja guru juga akan meningkat. Oleh karena itu, pihak MTs Negeri 5 Kebumen diharapkan dapat terus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru, seperti pemberian penghargaan atas prestasi, pemberian kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Peningkatan kesejahteraan guru, baik secara finansial maupun non-finansial, juga perlu menjadi perhatian agar guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, guru akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam kegiatan sekolah lainnya, sehingga kualitas pendidikan di MTs Negeri 5 Kebumen dapat terus berkembang.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan- rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Islamic leadership* terhadap kepuasan kerja. Variabel *Islamic leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Path-Goal Theory* (House, 1971) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui arahan, dukungan, dan motivasi yang diberikan kepada bawahan. *Islamic leadership* yang menekankan prinsip amanah, adil, dan musyawarah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian oleh Fida Maulidiyah (2024), yang menyatakan bahwa variabel *Islamic leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Happiness* terhadap kepuasan kerja. Variabel *Workplace Happiness* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Herzberg's Two Factor Theory* (1959) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor higienis seperti suasana kerja yang menyenangkan, hubungan harmonis, atau kebahagiaan di tempat kerja hanya berfungsi mencegah timbulnya ketidakpuasan, tetapi tidak serta merta

meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sudibjo (2022), yang menyatakan bahwa *workplace happiness* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja. Variabel *Islamic leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Maslow, pemimpin yang mampu memenuhi kebutuhan dasar sampai kebutuhan aktualisasi diri akan membuat bawahan lebih produktif. Pemimpin Islami yang memberi rasa aman, adil, serta pengakuan spiritual mampu mendorong guru mencapai aktualisasi diri melalui peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Happiness* terhadap kinerja. Variabel *Workplace Happiness* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Herzberg's Two Factor Theory* (1959) yang menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja yang menyenangkan hanya

berperan mencegah ketidakpuasan, namun tidak serta merta meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hyasinta Winda et al. (2024), yang menyatakan bahwa *workplace happiness* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

5. Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Job Satisfaction–Performance Hypothesis* (Locke, 1970)), menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya, karena mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari dan Hastuti (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.
6. Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel *Islamic leadership* dengan kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Herzberg's Two Factor Theory* (1959), dimana kepuasan kerja yang timbul dari faktor motivator akibat gaya kepemimpinan

Islami menjadi perantara penting yang mampu meningkatkan kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifki Zuhdi (2024), yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan islami kepala sekolah dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja.

7. Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Happiness* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel *workplace happiness* dengan kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung teori dari *Expectancy Theory* (Vroom, 1964), dimana kepuasan dan kinerja lebih ditentukan oleh terpenuhinya ekspektasi individu terhadap imbalan dan pencapaian, bukan sekadar kebahagiaan emosional di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caner Erselcan & Pinar Sural Ozer (2024) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung *workplace happiness* dengan kinerja melalui kepuasan kerja.