

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *Islamic leadership* dan *Islamic work environment* terhadap kinerja guru melalui *Islamic work motivation* sebagai variabel intervening pada guru MAN 2 Kebumen, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Islamic leadership* tidak berpengaruh terhadap *Islamic work motivation* pada guru MAN 2 Kebumen. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga perlu adanya strategi lain guna meningkatkan motivasi kerja para guru di MAN 2 Kebumen.
2. *Islamic work environment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Islamic work motivation* pada guru MAN 2 Kebumen, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bernuansa Islami mampu menciptakan dukungan berbasis ukhuwah. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa madrasah perlu mengembangkan iklim kerja yang religius, melalui pembiasaan kejujuran, saling menghargai, serta keteladanan pimpinan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, dan suportif yang mampu meningkatkan motivasi kerja.
3. *Islamic work motivation* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kebumen, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dilandasi nilai-nilai Islam seperti niat ibadah,

tanggung jawab, dan keikhlasan, maka semakin optimal kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin madrasah dapat secara konsisten memberikan semangat dan motivasi kepada para guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

4. *Islamic leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Kebumen. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah yang berbasis nilai-nilai Islam belum tentu secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Adanya sistem kerja dan aturan yang jelas, guru tetap menjalankan tugasnya secara profesional meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah berbeda. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak selalu bergantung pada kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh kesadaran individu, tanggung jawab, serta komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.
5. *Islamic work environment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kebumen, yang menunjukkan bahwa ketika guru merasa nyaman, dihargai, dan berada dalam budaya kerja yang selaras dengan nilai keyakinannya, maka mereka cenderung bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab. Guru yang mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif, memanfaatkan teknologi, dan strategi pembelajaran yang menarik cenderung lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berdasarkan ukhrawi dan pembelajaran inovatif dapat meningkatkan kinerja guru.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Islamic work motivation* tidak dapat memediasi hubungan antara *Islamic leadership* terhadap kinerja guru. Hal ini berarti seorang pemimpin yang memiliki kejujuran dan sifat terbuka mampu mendorong peningkatan kinerja guru tanpa melalui *Islamic work motivation* sebagai perantara. Penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru tidak selalu ditentukan oleh motivasi kerja meski secara islami, tetapi dapat dipengaruhi langsung oleh gaya kepemimpinan islami yang diterapkan di madrasah.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Islamic work motivation* dapat memediasi hubungan antara *Islamic work environment* terhadap kinerja guru. Hal ini berarti adanya lingkungan kerja secara islami dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak positif pada kinerja guru. Hubungan baik antara guru dan pemimpin, hubungan antar guru yang berbasis ukhuwah, dan kegiatan keagamaan di madrasah yang dilakukan secara konsisten setiap tahun dapat menumbuhkan motivasi guru untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, dukungan terhadap *Islamic work environment* perlu diperkuat untuk meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Kebumen.

## 5.2. Keterbatasan

Peneliti menyadari jika dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini terjadi karena masih adanya kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu sekolah yaitu MAN 2 Kebumen dengan jumlah 56 dari 64 responden. Sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang mewakili seluruh lembaga pendidikan di Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *Islamic leadership*, *Islamic work environment*, *Islamic work motivation*, dan kinerja guru MAN 2 Kebumen. Hal ini dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambah variabel lain.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun penelitian ini, sehingga perlu diuji atau dikembangkan kembali agar penelitian bisa lebih berkembang.

### **5.3. Implikasi**

#### **5.3.1 Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberika beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi MAN 2 Kebumen yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa *Islamic leadership* tidak berpengaruh terhadap *Islamic work motivation*. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menerapkan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif dengan melibatkan guru dalam musyawarah dan pengambilan keputusan serta membangun komunikasi yang terbuka terkait pelaksanaan tugas dan

permasalahan kerja guru. Implementasi kepemimpinan islami tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat dirasakan secara nyata dalam menciptakan kenyamanan. Jika pemimpin menerapkan ini secara konsisten maka akan meningkatkan motivasi kerja, memperkuat hubungan antar guru dan pimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di MAN 2 Kebumen.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Islamic work environment* berpengaruh terhadap *Islamic work motivation* pada guru MAN 2 Kebumen. Lingkungan kerja yang kondusif dan religius akan menumbuhkan rasa nyaman dan kebersamaan dalam bekerja. Madrasah perlu mempertahankan kondisi lingkungan kerja dengan terus menanamkan nilai-nilai kebersamaan, saling menghargai, serta membangun budaya kerja yang dilandasi oleh prinsip-prinsip keislaman. Dengan demikian, guru akan memiliki motivasi kerja yang lebih kuat karena memandang pekerjaan tidak hanya sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Islamic leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh kepala madrasah belum secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Meskipun *Islamic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru, kepala madrasah tetap memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung, seperti memberikan arahan yang jelas, pendampingan dalam proses pembelajaran, evaluasi dan umpan balik yang konstruktif, penghargaan atas pencapaian guru, serta membantu mengurangi hambatan kerja seperti beban administratif yang berlebihan. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki standar penilaian kinerja guru dan kewajiban kerja yang harus dipenuhi, sehingga guru tetap melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Islamic work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Lingkungan kerja yang berlandaskan dengan nilai-nilai Islam akan menumbuhkan rasa nyaman, kebersamaan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Dengan adanya lingkungan kerja yang religius dan mendukung, guru akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal, sehingga kinerja guru di madrasah dapat meningkat.
5. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Islamic work motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kebumen. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih bersemangat, disiplin, dan profesional dalam mengajar, serta

menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawabnya. Guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban profesional, tetapi juga memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, semakin tinggi Islamic work motivation yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di madrasah.

### 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 rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil, dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Islamic leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Islamic work motivation* memberikan kontribusi teoritis bahwa gaya kepemimpinan secara Islami belum tentu efektif dalam membentuk motivasi kerja, khususnya pada lingkungan pendidikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pendekatan emosional dengan guru. Pendekatan emosional dapat menjadi pendorong motivasi kerja guru karena mampu memberikan dukungan psikologis, rasa dihargai, dan kesempatan untuk berkembang dalam menjalankan

tugas. Dengan demikian, teori *Islamic leadership* perlu dikaji kembali dengan mempertimbangkan dimensi dalam konteks organisasi pendidikan.

2. *Islamic work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Islamic work motivation*, memberikan kontribusi teoritis lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islami mampu menjadi faktor penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja pada guru. Lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, kebersamaan, saling menghargai, serta penerapan kegiatan ibadah secara konsisten, dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh karena memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa *Islamic work motivation* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mampu mendukung penerapan nilai-nilai Islam dalam aktivitas sehari-hari di organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (A. R. Nugraheni et al., 2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Secara teoritis, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja individu dalam organisasi.
3. *Islamic work motivation* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja merupakan faktor utama dalam mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Guru yang

memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya, dan lebih peduli terhadap kualitas pembelajaran serta dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basir et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Islamic work motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menguatkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja tenaga pendidik.

4. *Islamic leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh kepala madrasah belum tentu secara langsung meningkatkan atau menurunkan kinerja guru. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki standar penilaian kinerja dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, seperti menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Tanggung jawab tersebut membuat guru tetap berupaya menjalankan tugasnya secara optimal meskipun pengaruh dari kepemimpinan tidak dirasakan secara langsung dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mukaromah, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa peran

kepemimpinan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berperan langsung dalam membentuk perilaku dan hasil guru. Oleh karena itu, penelitian ini perlu menambah literatur tentang bagaimana kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

5. *Islamic work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Semakin baik penerapan lingkungan kerja yang Islami di madrasah, maka semakin tinggi kinerja guru yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif dan bernuansa religius mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, serta memberikan dorongan positif bagi guru sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hidayah et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Islamic work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang didasarkan pada *ukhuwah* dapat meningkatkan semangat guru dalam menjalankan pekerjaan sebagai pendidik.
6. *Islamic work motivation* tidak dapat memediasi hubungan antara *Islamic leadership* terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan dapat berjalan secara langsung tanpa melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu. Gaya kepemimpinan secara Islami yang diterapkan oleh kepala madrasah

belum tentu mampu meningkatkan motivasi kerja guru sebagai perantara dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini terjadi karena motivasi kerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kesadaran pribadi terhadap tanggung jawab profesi, komitmen terhadap tugas sebagai pendidik, serta dorongan internal yang muncul dari pemahaman bahwa pekerjaan mengajar merupakan bagian dari ibadah. Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Yoga & Fanani, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, *Islamic leadership* tetap efektif dalam meningkatkan kinerja guru meskipun tidak selalu mempengaruhi *Islamic work motivation*.

7. *Islamic work motivation* dapat memediasi hubungan antara *Islamic work environment* terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi penerapan lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islami, maka semakin tinggi motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang Islami mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, penuh kebersamaan, serta didukung oleh penerapan nilai-nilai seperti kejujuran, saling menghargai, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut dapat mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih kuat pada diri guru. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. R. Nugraheni et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Secara teoritis, *Islamic work environment* mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

