

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sebuah alat untuk mencerdaskan bangsa. Manusia membutuhkan pendidikan untuk kehidupannya. Manusia dapat menggunakan pendidikan yang telah dia dapatkan untuk memperbaiki kualitas hidupnya. Setiap manusia yang menempuh pendidikan diharapkan mampu mencapai semua cita-cita yang mereka inginkan serta diakui oleh masyarakat lainnya. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah adalah organisasi formal yang memiliki unsur dan berfungsi saling berhubungan satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Unsur-unsur tersebut terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, karyawan ,dan supervisor. Ada pula unsur sarana dan prasarana, termasuk fasilitas dan finansial sekolah, disamping komponen kurikulum pendidikan sebagai pedoman bagi proses pengajaran dan pembelajaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,

jenjang dalam pendidikan dibedakan menjadi pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Adapun bentuk dari pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD) dan Ibtidaiyah (MI), atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat sedangkan bentuk pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), atau bentuk lain yang sederajat, serta pendidikan tinggi yang berbentuk perguruan tinggi.

Guru profesional adalah guru yang mampu bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dan memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh guru mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional untuk menjadi guru yang mempunyai kinerja baik untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen (MTs N 5 Kebumen) merupakan salah satu madrasah di Kebumen yang setara dengan SMP (Sekolah Menengah Pertama) dibawah Kementerian Agama. MTs Negeri 5 Kebumen beralamat di Jalan Raya No. 182 Kec. Klirong, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. MTs N 5 Kebumen didirikan pada tanggal 26 Mei 1970. MTs Negeri 5 Kebumen memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan dengan menyediakan pembelajaran yang menggabungkan

ilmu pengetahuan umum dan pendidikan agama Islam secara seimbang. Lembaga ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga berkomitmen untuk menanamkan nilai-nilai karakter islami seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan kepada para peserta didik. Selain itu, MTs Negeri 5 Kebumen berupaya meningkatkan akses terhadap pendidikan berkualitas bagi masyarakat dengan biaya yang terjangkau. Mereka juga aktif terlibat dalam berbagai kegiatan keagamaan dan sosial di lingkungan sekitar, sehingga mencetak lulusan yang berilmu, berakhlak baik, dan siap menghadapi tantangan di jenjang pendidikan berikutnya maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Madrasah ini mempunyai visi agar terwujud peserta didik yang islami, cerdas, trampil, bertanggung jawab dan berakhlak mulia. Dari visi inilah MTs Negeri 5 Kebumen selalu berusaha dalam peningkatan kinerja guru agar dapat memberikan kualitas pendidikan yang terbaik bagi peserta didik. Peningkatan kinerja guru sangat penting karena guru yang berkinerja baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung, sehingga siswa lebih giat dalam belajar dan lebih siap menghadapi tantangan akademik maupun non-akademik.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Supardi (2013) dalam Ratnasari, S. L., & Siregar, D. (2020) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki dari seorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas

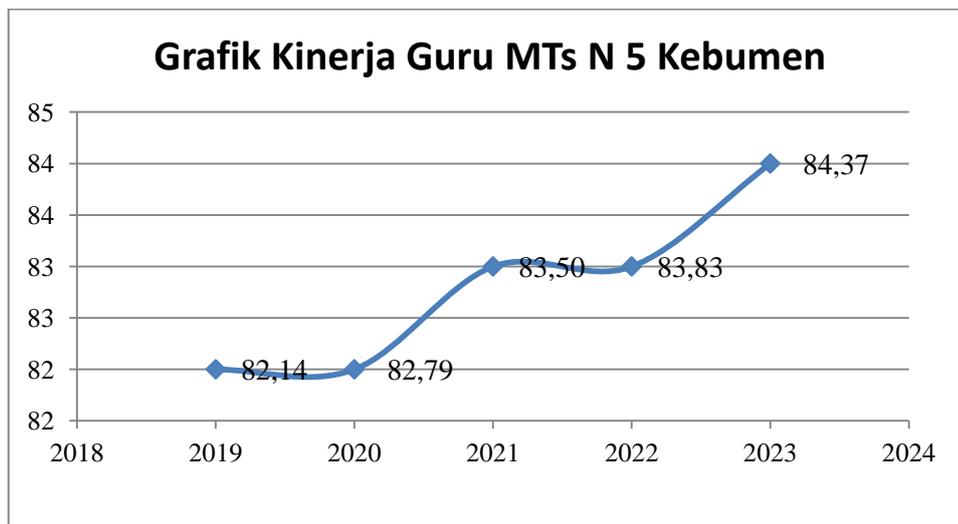
pembelajaran di madrasah atau sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Kinerja guru yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja untuk meningkatkan kualitas lulusan yang akan berdampak pada perbaikan sumber daya manusia nantinya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat akreditasi A yang telah dicapai oleh MTs Negeri 5 Kebumen dimana peran guru dan tenaga lainnya yang ikut berkontribusi dalam pencapaian tersebut. Selain itu, administrasi guru yang sudah dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing guru MTs Negeri 5 Kebumen berupa silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran penilaian dan sumber belajar. Selain hal tersebut fenomena kinerja guru di MTs Negeri 5 Kebumen menunjukkan dedikasi yang baik, namun masih ada tantangan yang perlu diperbaiki. Sebagian guru kurang menerapkan metode pengajaran yang bervariasi, seperti masih mengandalkan ceramah dan tugas tanpa inovasi, serta minimnya penggunaan media pembelajaran yang menarik. Selain itu, beban kerja tambahan, seperti Pembina ekstrakurikuler dan pelatihan lomba, membuat guru merasa lelah dan kurang fokus mengajar di kelas, yang

berdampak pada pemahaman siswa terhadap materi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing dengan sekolah lain.

Kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen dilakukan penilaian kinerja yang dilakukan pada setiap tahunnya. Berikut merupakan grafik penilaian guru di MTs Negeri 5 Kebumen:

Gambar 1-1  
Grafik Kinerja Guru Di MTs Negeri 5 Kebumen  
Tahun 2019-2023



*Sumber : Data Supervisi Kinerja Guru di MTs N 5 Kebumen*

Berdasarkan tabel penilaian kinerja guru secara keseluruhan, nilai kinerja guru di MTs Negeri 5 Kebumen menunjukkan tren yang positif dengan tingkat stabilitas yang baik. Pada tahun 2019 nilai rata-rata kinerja guru mencapai 82,14 selanjutnya pada tahun 2020 nilai kinerja guru mencapai 82,79 kemudian pada tahun 2021 nilai rata-rata kinerja guru mencapai 83,50 selanjutnya pada tahun 2022 nilai rata-rata kinerja guru mencapai 83,83 dan pada tahun 2023 nilai rata-rata kinerja guru mencapai 84,37.

Berdasarkan fakta penelitian menunjukkan bahwa nilai kinerja guru belum ada yang mencapai “sangat baik”. Konversi penilaian kinerja guru sangat baik yaitu nilai 91-100, katagori baik 75-90, kategori cukup 61-74. Namun, berdasarkan hasil data evaluasi kinerja, rata-rata nilai kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen “Baik”. Populasinya ada 35 guru PNS, Lama bekerja rata-rata lebih dari 5 tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi optimalisasi kinerja guru. Beberapa faktor di antaranya adalah kepemimpinan islam, kebahagiaan ditempat kerja dan kepuasan kerja. Kinerja guru merupakan fenomena yang semakin penting diperhatikan.

Faktor yang di duga berpengaruh terhadap kinerja salah satunya yaitu kepemimpinan islami. Masalah kepimpinan kepala sekolah terlihat dari perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berbeda tiap sekolah. Cara ini menjadi sekolah yang berbeda dengan sekolah lainnya juga mempengaruhi kinerja guru yang ada dalam pengawasannya. Kepala sekolah yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja lebih baik dan tetap mengedepankan syariat islam sangat di perlukan di lingkungan sekolah. Kepemimpinan islami merupakan salah satu diantara sekian model kepemimpinan. Kepemimpinan islami, Menurut Surahman Amin (2020) mengulas bahwa kepemimpinan dalam Islam dipandang sebagai tugas seorang *khalifah* atau wakil Allah di bumi, di mana pemimpin harus menjalankan prinsip-prinsip Al-Quran dan Hadis, seperti keadilan dan keteladanan, dalam setiap tindakannya.

Hasil wawancara pada beberapa guru di MTs Negeri 5 Kebumen kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya sesuai ajaran islami. Hal tersebut dibuktikan dengan sikap kepala sekolah yang senantiasa berlaku adil, jujur, dan transparan dalam pengambilan keputusan, serta memperhatikan kesejahteraan para guru dan staf. Kepala sekolah juga secara konsisten mengajak seluruh tenaga pendidik untuk menerapkan nilai-nilai islami dalam setiap aktivitas sekolah, seperti memulai kegiatan dengan doa dan memberikan teladan akhlak yang baik. Kepemimpinan Islami di sekolah ini menerapkan dengan mengedepankan nilai-nilai akhlakul karimah. Seperti setiap keputusan yang diambil didasarkan pada musyawarah, sesuai dengan prinsip syura dalam Islam. Kepala sekolah berusaha menjadi teladan bagi guru dan siswa, baik dalam hal ibadah, kedisiplinan, maupun perilaku sehari-hari. Selain itu, kepala sekolah selalu berupaya untuk adil dalam memimpin, karena Rasulullah SAW menekankan pentingnya keadilan dalam kepemimpinan. Kepala sekolah mengadakan breafing setiap hari senin setelah upacara bendera dilaksanakan, harapannya agar terdapat perubahan-perubahan yang lebih maju dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru.

Mengenai hal tersebut sebagaimana telah dilakukan pada penelitian terdahulu yang diantaranya dilakukan oleh Lisa Efrina (2024), Universitas Islam An Nur Lampung dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika

kepemimpinan islami meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Apa yang dilakukan oleh pemimpin menjadi contoh dan model bagi bawahannya. Pemimpin juga menuntut totalitas bawahannya untuk bekerja secara maksimal untuk mendukung peningkatan kinerja yang maksimal. Pemimpin juga telah menunjukkan sikap, pemikiran dan pola kerja yang sama.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *workplace happiness*. Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan yang memunculkan dampak positif pada pekerjaan dalam satu organisasi. Dampak positif ini dari rasa bahagia di tempat kerja akan berpengaruh pada performa kerja yang dihasilkan oleh individu sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasinya. Menurut Syarifi (2019) mengungkapkan jika seorang karyawan tidak merasa bahagia dalam bekerja akan memberikan dampak yang tidak baik pada hasil kerjanya dan dampak tidak baik juga kepada karyawan. Menurut Katsaros (2024) mendefinisikan kebahagiaan kerja sebagai kondisi psikologis yang melibatkan keseimbangan antara pencapaian pribadi, hubungan positif dengan rekan kerja, dan lingkungan yang mendukung. Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya berasal dari gaji dan keuntungan materi, tetapi juga dari aspek emosional dan sosial yang mempengaruhi keterlibatan dan motivasi karyawan dalam pekerjaan mereka. Sebuah organisasi yang mendukung kebahagiaan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan hal yang penting

bahwa setiap individu harus memenuhi kebutuhan hidupnya dalam pekerjaannya. Perasaan dengan kondisi yang positif akan membuat guru selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kebahagiaan tempat kerja di MTs Negri 5 Kebumen baik, dibuktikan dengan guru di MTs Negri 5 Kebumen merasakan kebahagiaan di tempat kerja ketika adanya dukungan antar rekan kerja, menjalin hubungan antar rekan kerja dengan kegiatan rutin kajian bersama seperti mengadakan bimbingan rohani yang dilakukan setiap pertengahan bulan, senang dan bahagia ketika guru mendapatkan pengakuan terhadap prestasi dari organisasi karena bisa menghasilkan siswa yang unggul dalam pembentukan karakter serta adanya lingkungan kerja fisik yang memadai, lengkap dan nyaman untuk bekerja. Jadi, dengan adanya kebahagiaan di tempat kerja guru akan merasa bahagia dan nyaman ditempat kerja dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan ditempat kerja yang dirasakan oleh guru maka akan membawa pekerjaannya menjadi bagian hidupnya dan melakukannya dengan penuh tanggungjawab.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Cloquitt et al. dalam Wibowo (2019) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja menurut penelitian yang dilakukan Wijayanti & Sijabat (2022) Kepuasan kerja menentukan tingkat di mana kinerja tinggi dan rendah akan terjadi. Adanya kepuasan kerja diperlukan

untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memperoleh hasil yang baik. Kepuasan kerja yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru MTs Negeri 5 Kebumen mendapatkan informasi bahwa kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen adanya kesesuaian keterampilan guru dan tugas yang diberikan yang sangat diperhatikan. Guru merasa bahwa tugas yang mereka jalankan, baik dalam mengajar maupun dalam kegiatan tambahan seperti pengelolaan ekstrakurikuler atau proyek sekolah, disesuaikan dengan keahlian mereka. Kesesuaian ini tidak hanya membuat guru merasa dihargai, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Fenomena lain yang terjadi yaitu kepuasan guru yang terdapat dari dukungan dari rekan kerja guru. Rekan guru saling membantu jika mengalami hambatan, misalnya dalam permasalahan profesional. Sehingga dengan adanya hal tersebut dapat menghasilkan kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja di tempatkan sebagai variabel mediasi. Riset sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian oleh Nanan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi mediasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Rifki dkk dalam penelitiannya pada tahun 2024 *islamic leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut Nurul, L., & Siti, N. pada tahun 2024 *workplace happiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimensi variabel kepuasan kerja. Sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti perasaan puas terhadap tugas, rekan kerja, lingkungan kerja, penghargaan, serta keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Islamic Leadership* Dan *Workplace Happiness* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru di MTs Negeri 5 Kebumen)”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang , dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru MTs 5 Kebumen semakin meningkat, hal ini diduga disebabkan oleh *islamic leadership*, *workplace happiness* dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *islamic leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
2. Apakah *workplace happiness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
3. Apakah *islamic leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
4. Apakah *workplace happiness* berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 5 Kebumen?
6. Apakah *islamic leadership* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen?
7. Apakah *workplace happiness* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen?

### 1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, teknologi informasi, dan kreativitas. Tujuan dari batasan masalah ini adalah untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian. Batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada Guru PNS di MTs Negeri 5 Kebumen
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel *Islamic leadership*, *workplace happiness* dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 5 Kebumen. Indikator variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu ( Hasibun, 2012). Indikator dalam mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins ( 2006:260 ) :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut Rahayu & Dahlia (2023) Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) Kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 
- a. Pekerjaan
  - b. Upah/Gaji
  - c. Promosi
  - d. Pengawasan
  - e. Rekan Kerja

## 3. *Islamic leadership*

Kepemimpinan atau *leadership* dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan islam dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah (Ahmad,2011). Menurut Chairis dkk., (2020) membagi dalam 4 indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Shidiq (jujur)
- b. Amanah (dapat dipercaya)
- c. Fathonah (cerdas)
- d. Tabligh (menyampaikan)

#### 4. *Workplace Happiness*

Mustofa & Prasetyo (2020) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan guru berupa dapat menikmati pekerjaan dan perasaan senang berada di lingkungan kerja, baik secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan kinerja guru.

*Workplace Happiness* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Singh dan Banerji (2022) Kebahagiaan di tempat kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Rasa semangat dan antusiasme saat bekerja
- b. Merasa senang bekerja dengan giat
- c. Waktu berlalu dengan cepat ketika sedang bekerja
- d. Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka panjang.
- e. Keterikatan emosional terhadap organisasi
- f. Merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan
- g. Merasa tangguh secara mental dalam pekerjaan

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *islamic leadership* terhadap kepuasan kerja pada guru MTs N 5 Kebumen
2. Untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap kepuasan kerja pada guru MTs Negri 5 Kebumen
3. Untuk mengetahui pengaruh *islamic leadership* terhadap kinerja pada guru MTs Negri 5 Kebumen
4. Untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap kinerja pada guru MTs Negri 5 Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru MTs Negri 5 Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *islamic leadership* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru MTs Negri 5 Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh *workplace happiness* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Guru MTs Negri 5 Kebumen.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya *Islamic leadership*, *workplace happiness*, kepuasan kerja dan kinerja.
- b. Penelitian ini merupakan tambahan informasi bagi pembaca yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Dapat memberikan gambaran bagi MTs Negeri 5 Kebumen mengenai sejauh mana *leadership islamic*, *workplace happiness*, kepuasan kerja dan kinerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan internal manajemen di MTs Negeri 5 Kebumen tentang pengaruh *Islamic leadership* dan *workplace happiness* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada guru MTs Negeri 5 Kebumen.