BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Meskipun secara teoritis dan menurut sejumlah literatur gaya kepemimpinan diyakini berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*, hasil analisis dalam konteks madrasah menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Gaya kepemimpinan hanya memberikan kontribusi sebesar 36,7% terhadap keterikatan kerja, dan hasil uji statistik menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara keduanya. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain di luar gaya kepemimpinan kemungkinan lebih berperan dalam membentuk *work engagement* pegawai madrasah. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk tidak hanya mengandalkan gaya kepemimpinan, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang relevan dengan kondisi kerja dan kebutuhan individu di lingkungan madrasah;
2. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* individu dalam suatu lembaga, dengan kontribusi sebesar 64,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi

memainkan peran penting dalam membentuk keterlibatan kerja pegawai. Temuan ini didukung oleh pandangan para ahli yang menekankan bahwa komitmen bersifat kolektif dan mendorong keterlibatan aktif dalam organisasi. Nilai signifikansi sebesar 0,000 memperkuat bukti bahwa pengaruh tersebut nyata dan relevan secara statistik. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi menjadi faktor strategis dalam upaya memperkuat keterlibatan kerja individu di lingkungan kerja;

3. Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 39,1% terhadap tingkat work engagement, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki peran dalam membentuk keterlibatan kerja individu, meskipun bukan satu-satunya faktor. Temuan ini sejalan dengan teori dan pendapat ahli yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional individu terhadap pekerjaannya dan dapat memengaruhi keterlibatan kerja. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,095 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada taraf 5%, meskipun mendekati signifikansi pada taraf 10%. Oleh karena itu, meskipun kepuasan kerja berpotensi memengaruhi work engagement, pengaruhnya belum kuat secara statistik dan perlu diteliti lebih lanjut dalam studi mendatang; dan
4. Secara simultan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 66,7% terhadap variasi work engagement pegawai, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan signifikan dalam membentuk keterlibatan kerja. Hasil uji ANOVA dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F sebesar

30,662 memperkuat bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan secara statistik. Meskipun masih terdapat 33,3% variabel lain di luar model yang memengaruhi work engagement, ketiga faktor yang diteliti terbukti memberikan kontribusi yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan keterlibatan kerja pegawai.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement Tenaga Kependidikan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin”, maka peneliti ingin memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepala madrasah hendaknya benar-benar menguasai berbagai gaya kepemimpinan serta mengerti situasi dan kondisi dalam penggunaan gaya kepemimpinan tertentu. Karena gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi sesuatu yang harusnya mampu memengaruhi *work engagement* tenaga kependidikan di madrasah. Pada penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin;
2. Komitmen organisasi antara kepala madrasah dengan tenaga kependidikan sudah terjalin dengan baik, sehingga menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah se-Kabupaten Tapin. Namun demikian, hal ini harus selalu dijaga,

karena komitmen di dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menjadi faktor motivasi dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi;

3. Kepuasan Kerja hendaknya menjadi faktor yang mampu memengaruhi *work engagement*. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi yang cukup, namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap *work engagement*.