

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Solok Plus Keterampilan, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja tenaga kependidikan tergolong baik. Hal tersebut terlihat dari adanya keinginan untuk tetap menjadi bagian dari Madrasah, kesediaan memberikan usaha yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, serta adanya keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan Madrasah. Ketiga aspek tersebut tercermin dalam perilaku tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, memberikan pelayanan, serta mendukung berbagai kegiatan Madrasah.

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tenaga kependidikan di MAN 1 Solok Plus Keterampilan tergolong baik. Hal ini terlihat dari adanya keinginan tenaga kependidikan untuk terus bekerja di Madrasah dalam jangka panjang, tidak adanya niat yang kuat untuk pindah atau mencari pekerjaan lain, adanya rasa bangga menjadi bagian dari Madrasah, serta kesediaan mempertahankan status keanggotaan meskipun terdapat tawaran atau peluang dari luar. Keinginan untuk bertahan tersebut juga didukung oleh rasa nyaman terhadap lingkungan kerja, hubungan kekeluargaan antarpegawai, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan.

2. Kesiediaan mengerahkan usaha yang maksimal demi organisasi juga tergolong baik. Tenaga kependidikan menunjukkan kesiediaan bekerja melebihi jam kerja apabila terdapat pekerjaan yang mendesak, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu menunggu perintah dari pimpinan, serta bersungguh-sungguh dan konsisten dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, tenaga kependidikan bersedia membantu berbagai program dan kegiatan Madrasah di luar tugas pokoknya ketika dibutuhkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya melaksanakan kewajiban sesuai tugas pokok, tetapi juga berusaha memberikan kontribusi yang lebih bagi kepentingan Madrasah.
3. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi pada tenaga kependidikan MAN 1 Solok Plus Keterampilan tergolong baik. Tenaga kependidikan memahami visi dan misi Madrasah serta menyadari bahwa tugas administrasi dan pelayanan yang mereka lakukan memiliki hubungan dengan pencapaian tujuan Madrasah. Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, mereka berusaha menerapkan nilai-nilai Madrasah seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, pelayanan yang baik, dan kerja sama. Tenaga kependidikan juga menunjukkan dukungan terhadap kebijakan dan program pimpinan serta tidak menunjukkan penolakan atau keberatan yang berarti terhadap arah dan tujuan organisasi. Mereka cenderung menerima keputusan pimpinan, berusaha memahami perubahan, dan menyesuaikan pelaksanaan tugas dengan kebutuhan Madrasah.

Secara keseluruhan, komitmen kerja tenaga kependidikan di MAN 1 Solok Plus Keterampilan tergolong baik, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bertahan di Madrasah, kesediaan memberikan usaha dan waktu lebih ketika dibutuhkan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta penerimaan terhadap visi, misi, nilai, kebijakan, dan tujuan Madrasah. Dengan demikian, komitmen kerja tenaga kependidikan tidak hanya terlihat dari kepatuhan terhadap aturan administratif, tetapi juga telah menjadi bagian dari sikap kerja yang didasari oleh kesadaran, rasa memiliki, tanggung jawab, dan keyakinan terhadap tujuan Madrasah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai komitmen kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Solok Plus Keterampilan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, Kepala Madrasah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen kerja tenaga kependidikan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung. Kepala Madrasah juga diharapkan terus memberikan arahan, motivasi, serta apresiasi terhadap tenaga kependidikan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Selain itu, komunikasi antara pimpinan dan tenaga kependidikan perlu terus ditingkatkan agar setiap kebijakan dan program Madrasah dapat dipahami serta dilaksanakan dengan baik.

2. Bagi Tenaga Kependidikan, tenaga kependidikan diharapkan dapat mempertahankan komitmen kerja yang telah dimiliki dengan terus meningkatkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, loyalitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Tenaga kependidikan juga diharapkan tetap memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, bersedia membantu kegiatan Madrasah apabila diperlukan, serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tuntutan yang ada di Madrasah.
3. Bagi Madrasah, pihak Madrasah diharapkan dapat terus memberikan dukungan terhadap tenaga kependidikan, baik melalui pembinaan, pengembangan kemampuan, maupun pemberian kesempatan untuk terlibat dalam berbagai program dan kegiatan Madrasah. Dengan adanya dukungan tersebut, diharapkan tenaga kependidikan semakin merasa dihargai, memiliki rasa bangga terhadap Madrasah, serta memiliki keinginan untuk terus memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan Madrasah.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai komitmen kerja tenaga kependidikan dengan mengkaji aspek atau faktor lain yang belum dibahas secara mendalam dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada Madrasah atau lembaga pendidikan yang berbeda sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai komitmen kerja tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adar Bakhshbaloch, Q. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*. 11(1), 92–105.
- Ahmad, A. (2019). *Munich Personal Repec Archive The Effect Of Work Discipline, Organizational And Training Commitments To Performance That Impact To Work Achievement*. 92159.
- Amirudin, 2017. (2017). *Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi Di Madrasah. I*.
- Christian, G., Dan, P., Dinarjo, T., Pascasarjana, P., Manajemen, M., & Mercu, U. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Guru Sekolah X Di Tangerang*. VII(2), 224–238.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia. Pendapat Danim mengenai kategori tenaga kependidikan juga dikutip dalam berbagai kajian akademik.
- Danim, Sudarwan & Khairil. (2015). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. Buku ini membahas hubungan antara profesi pendidik dan tenaga kependidikan dalam penyelenggaraan pendidikan.
- Edi, F. R. S. (2016). *teori wawancara Psikodignostik*. Yogyakarta: Penerbit Leutika Prio.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.
- Fitriyani, E., Susanti, H. F., & Widarwaty, D. D. (2026). *Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. 15(1), 1339–1352.
- Hadidah, S. (2023). *Peranan Manajemen Pendidikan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 1(1).
- Husnullail (2024). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam riset ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 70-78.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2006. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.

- Karyono, A. N., Masthura, A., Rahma, N. A., & Rahmah, N. (2025). *Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif Dan Metode Penelitian Kuantitatif Universitas Islam Syekh – Yusuf*. 5, 12313–12330.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. Al-Baqarah [2]: 286.
- Lelangwayan, P. D., & Goa, L. (2026). *Pembentukan Karakter Peserta Didik Di Era*. 7, 1–11.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Qamar, S., & Madina, S. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap KineRJA*. 1, 51–60.
- Rahman, M., Islam, U., & Antasari, N. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Tapin*.
- Raya, K. J., & Raya, K. P. (2024). *Jenis-Jenis Tenaga Kependidikan*. 3, 1–10.
- Rizky Mery Octavianna Lubis, Yusuf Pathuansyah, M. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan*. *Ilmiah Ekonomi*, 2(1), 2811–2818.
- Rukhmana, T. (2021). *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 25. Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 2(2), 28–33.
- Spradley, P., & Huberman, M. (2024). *Kajian Teoritis Tentang Teknik Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif*: *ءاطلخاو نوکي نم ينتهيج لولوا نم دهج قدالما يهو اما نأبف سبتلت قيضق قدساف قيضقب قدداص بجاولا نم قحص جاتنلا زاترحلا نع اطلخا في سايقلا قيحنا نعلما لنا نا لاق اماو نم قيحنا نعلما*. 1(2), 77–84.
- Sunarto, D. D., Halida, I. N., Lutfianti, F., & Awaliyah, S. S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. 5, 145–153.

W. Griffin, Ricky, (2004), *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-5). Depok: Rajawali Pers.

