

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah SMPIT Al-Uswah Tuban.

##### **1.1.1 Deskripsi Sekolah**



**Gambar 1. 1**

#### **Logo SMPIT Al-Uswah Tuban**

*Sumber : Data Internal SMPIT Al-Uswah Tuban, (2021)*

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al-Uswah Tuban merupakan sebuah lembaga pembelajaran yang bergerak dalam dunia pendidikan. SMPIT Al-uswah Tuban berdiri pada tahun 2010 dibawah naungan Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Al-Uswah menggunakan konsep pembelajaran pendidikan pesantren (boarding) dan sekolah formal. Tujuan menggunakan konsep tersebut agar mampu menyiapkan para siswa dan siswi untuk memenuhi target hafalan dan unggul dalam bidang akademik. Lokasi SMPIT Al-Uswah Tuban bertempat di Jl. Al Falah, Sugiharjo, Dusun Mawot, Kec. Tuban, Kabupaten Tuban, Jawa Timur.

SMPIT Al-Uswah Tuban terkenal dengan berbagai prestasi siswanya yang telah dicapai, mulai dari prestasi akademik maupun non akademik dan memiliki banyak prestasi lainnya. Sekolah ini memiliki program unggulan yaitu pembelajaran Al-Qur'an, seperti tahsin, tahfiz, muroja'ah dan tasmi', tilawah *one day one juz* dan kegiatan unggulan Al-Qur'an lainnya, selain program unggulan Al-Qur'an mereka juga memiliki program unggulan lain, seperti pengembangan pembelajaran bahasa,

program pengembangan diri ma'had dan menyediakan beasiswa bagi siswa berprestasi.

Metode pembelajaran yang dikemas dalam sekolah tersebut menggunakan pendekatan modern inovatif dan kreatif, *learning by doing, enjoy full learning, quantum teaching and learning*, pakem berbasis konsep dengan strategi *multiple intelligences* dan melakukan pendekatan terhadap lingkungan, outbound dan integral learning. Siswa siswi yang lulus dari SMPIT Al-Uswah Tuban ditargetkan untuk menghafal Al-Qur'an sebanyak 5 juz. Selain dikenalkan dengan berbagai program unggulan SMP ini memiliki beberapa gedung penunjang pembelajaran siswa siswi, seperti laboratorium IPA dan laboratorium bahasa, masjid, aula, perpustakaan sekolah, kantor guru, kantin sekolah, toilet siswa dan guru. Mereka memiliki 12 kelas, 6 kelas untuk siswa perempuan dan 6 kelas untuk siswa laki-laki. Setiap kelas memiliki sekitar 30 siswa.

SMPIT Al-Uswah tidak hanya memiliki program-program unggulan dan siswa-siswa berprestasi, melainkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab terhadap bidangnya masing-masing. Jumlah sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja di SMPIT Al-Uswah Tuban sebanyak 65 orang dengan tugas dan tanggung jawab berbeda.

### **1.1.2 Visi dan Misi**

#### **1. Visi**

Visi dari SMPIT Al-Uswah Tuban adalah Terwujudnya Sekolah Islam percontohan yang melahirkan generasi sholih, sehat, cerdas, dan berkarakter Lingkungan (Data internal SMPIT Al-Uswah Tuban, 2021)

#### **2. Misi**

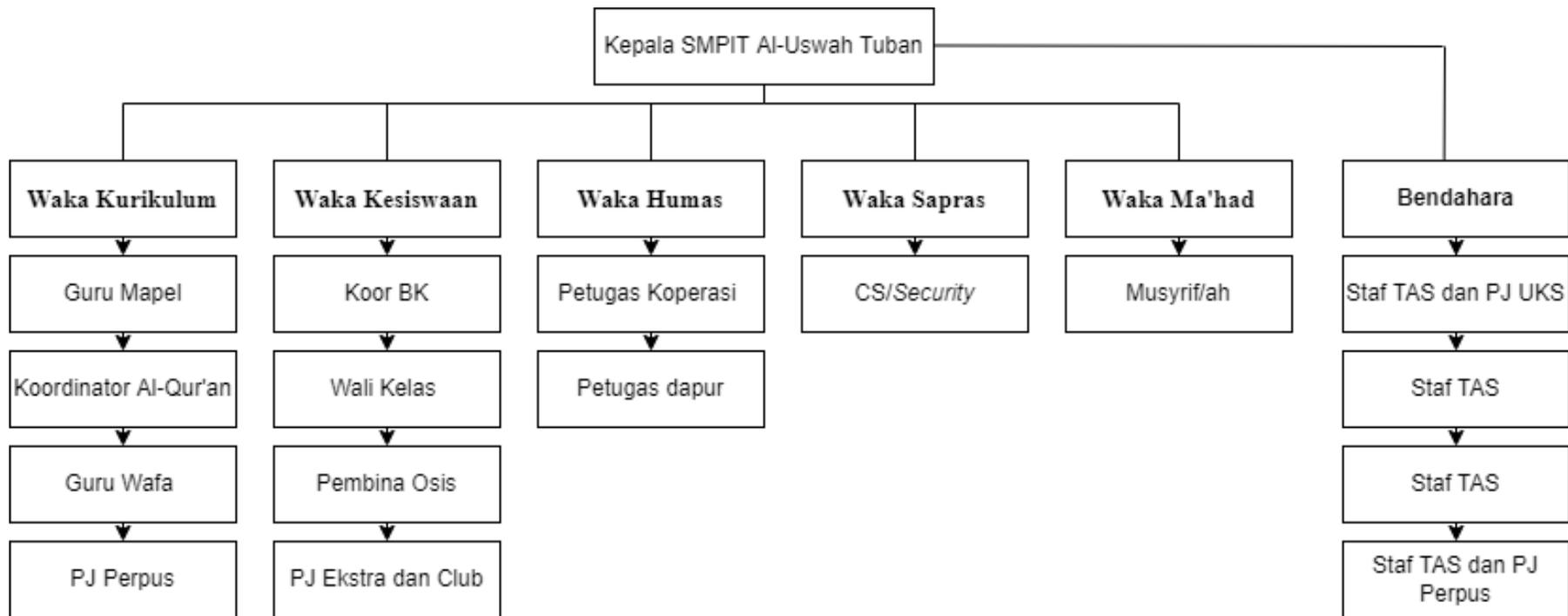
SMPIT Al-Uswah Tuban memiliki misi sebagai berikut:

- a. Menjadi lembaga pendidikan berbasis dakwah.
- b. Mewujudkan generasi islami dengan karakter sholih, sehat, dan cerdas.
- c. Melakukan Pengkaderan pribadi yang memiliki kreativitas, kemandirian, kepemimpinan, dan life skill.
- d. Mengembangkan mutu dan ekspansi lembaga, serta SDM dengan prinsip *Learning and Growing*.

- e. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.
- f. Menjalani kerja sama dengan yayasan, wali murid, masyarakat, civitas akademik, dan pemerintah.
- g. Membangun pendidikan berkualitas dengan melaksanakan program kerja sekolah yang terencana, terukur, dan didokumentasikan.
- h. Menumbuhkan kesadaran dan kepedulian warga sekolah terhadap pelestarian lingkungan hidup.

### **1.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi Lembaga di SMPIT Al-Uswah Tuban berbentuk staf yang dipimpin oleh kepala sekolah SMPIT Al-Uswah Tuban yang bertanggung jawab langsung pada direktur LPIT Al-Uswah Tuban yang dibawahi oleh beberapa Waka organisasi SMPIT Al-Uswah Tuban . diantaranya beberapa Waka yang dibawahi oleh kepala sekolah adalah waka kurikulum, waka kesiswaan, waka humas, waka sarpras, waka ma'had dan bendahara.



**Gambar 1. 2**

**Struktur Organisasi SMPIT Al-Uswah Tuban**

*Sumber: Data Internal SMPIT Al-Uswah Tuban, (2022)*

## **1.2 Latar Belakang**

Organisasi dapat diartikan sebagai wadah untuk menampung proses sekelompok orang melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi, tidak pernah terhindar dari berbagai masalah. Satu permasalahan dapat diselesaikan, permasalahan lain akan datang silih berganti dan seterusnya seiring dengan perubahan yang terjadi di lingkungan ditambah dengan adanya kasus covid-19 yang mempengaruhi berbagai sektor. Dengan demikian untuk bisa bertahan menghadapi tantangan dan permasalahan yang terjadi menuntut organisasi untuk melakukan sebuah perubahan. Sebuah organisasi diarahkan untuk melakukan perubahan melalui berbagai perbaikan agar dapat menyesuaikan dengan tujuan dari sebuah organisasi (Indriani, 2021)

Perubahan yang dapat dilakukan bisa dengan melakukan inovasi secara terus menerus. Terlebih di dalam dunia pendidikan harus terus berbenah untuk menghadapi era revolusi industri 4.0, lembaga sekolah berlomba-lomba meningkatkan kualitas dari kegiatan serta fasilitas yang diberikan agar mencapai tujuan serta memiliki daya tarik, maka diperlukan strategi yang baik untuk menciptakan ketertarikan dan minat dari para calon pendaftar. Setiap lembaga berusaha melakukan berbagai cara untuk memperoleh dan mendapatkan simpati dari calon peserta didik dan cara yang digunakan oleh organisasi tersebut melalui cara konvensional maupun dengan media online. Bahkan ada beberapa lembaga memberikan informasi terkait fasilitas yang akan didapatkan oleh peserta didik apabila mendaftar (Sutepu, 2020).

Untuk mencapai keunggulan dalam peningkatan kualitas organisasi, dibutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik pada organisasi. Sumber daya organisasi yang dapat dioptimalkan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu pencapaian dari sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah pelaku utama yang akan menjadi penggerak berbagai rencana-rencana pencapaian organisasi. Menurut Sinambela (2016:6) sumber daya manusia dipandang sebagai faktor untuk menghasilkan modal, dalam hal tersebut sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik akan dapat

menyusun sebuah rencana untuk meyakinkan investor melakukan pembiayaan pada kegiatan yang akan dilakukan. Selain menjadi faktor modal sumber daya manusia juga dapat menjadi sebuah investasi, jika dikelola dengan baik akan membawa dampak baik dan manfaat bagi organisasi. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwasanya sumber daya manusia seperti pegawai berperan penting dan harus dioptimalkan.

Agar terwujudnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi maka cara yang dilakukan oleh organisasi dengan cara meningkatkan kedisiplinan kerja setiap pegawai. Apabila organisasi tidak melakukan penerapan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak pada tugas dan kewajiban yang diberikan, akan terjadi masalah dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bukit, Malusa & Abdul. (2017:14) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi yang terdapat pada manajemen sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur berhasilnya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Adanya disiplin kerja yang tegas menyebabkan peningkatan gairah kerja dan motivasi kerja dari pegawai meningkat, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Disiplin yang baik memperlihatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

SMPIT Al-Uswah Tuban merupakan sekolah swasta yang berdiri dibawah naungan lembaga pendidikan islam terpadu Al-uswah Tuban. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 3 Desember 2021 oleh salah satu pegawai dan kepala sekolah di SMPIT Al-Uswah Tuban dapat diidentifikasi adanya beberapa fenomena, masih banyak pegawai yang bermain elektronik saat jam kerja berlangsung hal ini mengakibatkan tidak disiplinnya aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut, setiap pegawai diberikan waktu untuk melakukan istirahat, sholat dan makan (ISHOMA) akan tetapi beberapa pegawai tidak memanfaatkan waktu tersebut dengan maksimal sehingga mengakibatkan adanya keterlambatan untuk melakukan aktivitas selanjutnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 3 Desember 2021 aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dimulai pagi hari pada jam 07.00 pagi hingga jam 16.00 sore. Setiap pagi, sebelum para pegawai melakukan tugas

masing-masing mereka diwajibkan untuk melakukan briefing dengan kepala sekolah terlebih dahulu. Peraturan yang telah ditetapkan oleh kebijakan sekolah pegawai harus mengikuti briefing pada jam 07.00 pagi. Akan tetapi masih banyak dari pegawai yang terlambat dan tidak mengikuti briefing. Berikut merupakan data keterlambatan pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban dalam satu tahun.

**Tabel 1. 1**  
**Data Keterlambatan Pegawai di SMPIT Al-Uswah Tuban**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	
			Jumlah pegawai terlambat per/bulan	Persentase (%)
1	Januari	65	26	40%
2	Februari	65	33	51%
3	Maret	65	34	52%
4	April	65	33	51%
5	Mei	65	0	0%
6	Juni	65	4	6%
7	Juli	65	10	15%
8	Agustus	65	19	29%
9	September	65	23	35%
10	Oktober	65	23	35%
11	November	65	25	38%
12	Desember	65	27	42%

*Sumber: Data Internal Pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban (2022)*

*(data diolah oleh peneliti)*

Berdasarkan tabel 1.1 yang telah ditetapkan diatas bahwa tingkat keterlambatan kerja yang dilakukan oleh pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban mengalami fluktuatif. Persentase keterlambatan tertinggi terjadi di bulan Maret yang dilakukan oleh pegawai sebesar 52% dengan jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 34 orang. Sementara persentase terendah keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai bulan Mei sebesar 0%. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SMPIT Al-Uswah Tuban pada tanggal 3 Desember 2021, tingkat keterlambatan yang diinginkan dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yaitu 0%. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih belum baik dan perlu ditingkatkan.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran terhadap disiplin kerja. Menurut Hendra, Palupi & Sujana (2019) faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya disiplin kerja diantaranya :motivasi, pelatihan dan pendidikan, kepemimpinan, kesejahteraan, penegakan disiplin melalui hukum. Menurut Salim, (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor lain yang mempengaruhi adanya disiplin kerja menurut Suciono, (2016) adalah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

Sedangkan pendapat lainnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Affini (2021) yakni kehadiran, ketaatan pada peraturan, taat pada standar kerja dan tanggung jawab atau komitmen. Dari beberapa ahli yang telah menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. komitmen dan motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi, sehingga menyebabkan terjadinya fluktuatif tingkat absensi pegawai yang terlambat di SMPIT Al-uswah Tuban.

Bukit *et al*, (2017:28) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi efektivitas dari organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan loyal dengan organisasi serta melakukan kegiatan secara optimal. Menurut Tampubolon & Sagala, (2020) komitmen dari seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat turnover pegawai, apabila komitmen yang dimiliki karyawan tinggi maka dapat menekan turnover karyawan turnover adalah tingkat keinginan dari pegawai untuk keluar dari organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat turnover tinggi dapat menjadi dampak buruk bagi organisasi dikarenakan kondisi organisasi yang tidak stabil serta adanya tambahan biaya untuk pengelolaan SDM (Sartika, 2014). Berikut data turnover pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban.

**Tabel 1. 2**  
**Turnover Pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban**

No	Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai Keluar	Persentase
1	2015	Juni	1	1.55%
2	2020	Oktober	1	1.55%
3	2021	Juni dan September	4	1.59%
4	2022	April	2	1.56%

*Sumber : Data Internal SMPIT Al-Uswah Tuban (2022)*

*(data diolah oleh peneliti)*

Tabel 1.2 menjelaskan adanya fenomena pada komitmen organisasi yang terjadi di SMPIT Al-Uswah Tuban. Terjadi penambahan pegawai keluar tertinggi terjadi pada bulan Juni tahun 2021 dengan total karyawan yang keluar sebanyak 3 orang, dan penurunan terendah pegawai keluar pada bulan juni tahun 2015, Oktober 2020, dan September 2021 sebanyak satu orang. Pada tahun 2016-2019 tidak ada pegawai yang keluar dari SMPIT Al-Uswah Tuban. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 18 Mei 2022 dengan kepala sekolah SMPIT Al-Uswah Tuban, alasan yang mendorong pegawai untuk keluar dari SMPIT Al-Uswah Tuban antara lain pindah kerja ke tempat lain dan ikut suami. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pada pegawai yang bekerja di SMPIT Al-Uswah Tuban dinilai masih rendah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk bertahan dalam organisasi dibandingkan dengan pegawai yang kurang memiliki komitmen, pegawai dengan komitmen tinggi lebih menunjukkan sikap dan perilaku aktif untuk terlibat pada urusan organisasi (Andhika & Pane, (2018)).

Dalam sebuah organisasi, selain komitmen menjadi hal penting untuk meningkatkan kedisiplinan, motivasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Hasil penelitian terdahulu menurut Saputra, (2019) semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah maka disiplin kerja akan rendah. Pelaksanaan yang dilakukan organisasi

tanpa adanya motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan penurunan pada disiplin kerja dan akan berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan lainnya (Saputra, 2014). Menurut Enny (2019:33) menyatakan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut maka perlu adanya dorongan untuk meningkatkan gairah sehingga apa yang diinginkan tercapai. Untuk dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai, peneliti melakukan observasi atau penelitian awal dengan memberikan prakuesioner kepada beberapa pegawai di SMPIT Al-Uswah Tuban, jumlah responden yang mengisi kuesioner tersebut yakni 10 orang pegawai. Penelitian awal ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh McClelland dalam (Hasibuan (2005) dalam Tugiyono, (2019)) yang membahas terkait tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam organisasi diantaranya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

**Tabel 1. 3 Pra-kuesioner Motivasi Kerja Pegawai di SMPIT Al-Uswah Tuban**

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Karyawan yang bekerja memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan		1		6	2	36	50	72%
2	Karyawan yang berprestasi perlu diberi penghargaan	2	1	1	2	4	35	50	70%
3	Karyawan harus memiliki prestasi maksimal	1	2	1	2	4	36	50	72%
4	Tingkat rasa puas diperlukan dalam bekerja		3		4	3	37	50	74%
5	Dalam bekerja harus memiliki prestasi	1	1	2	3	3	36	50	72%
6	Karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi	1	3		1	5	36	50	72%
7	Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	1	2		4	3	36	50	72%
8	Dukungan dari rekan kerja dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan	1	1		3	5	40	50	80%

9	Rasa persahabatan diperlukan untuk mendukung pekerjaan	1	1	1	1	6	40	50	80%
10	Rasa puas diperlukan dalam bekerja		3	2	2	3	35	50	70%
11	Kontak sosial dengan karyawan lain diperlukan untuk mendukung pekerjaan	1	2		3	4	37	50	74%
12	Karyawan harus bisa mempengaruhi pihak lain untuk mendukung pekerjaan		2	3	4	1	34	50	68%
13	Tingkah laku baik karyawan diperlukan untuk mendukung pekerjaan	1	1	1	2	5	39	50	78%
14	Dalam bekerja, antar karyawan dan atasan perlu pendekatan yang manusiawi	3		1	2	4	34	50	68%
15	Diperlukan kedekatan dengan pimpinan untuk hasil kerja yang baik		3	1	4	2	35	50	70%
16	Untuk bekerja, karyawan memerlukan jaringan kerja sama.	2	1	1	2	4	35	50	70%
<b>Rata-rata</b>									<b>73%</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 1.3 hasil olahan data pra-kuesioner terkait motivasi kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban diperoleh 10 orang responden dengan hasil 72% yang artinya motivasi kerja di SMPIT Al-Uswah Tuban termasuk kedalam kategori tinggi (sesuai dengan garis kontinum). Akan tetapi terdapat indikator dengan persentase terendah sebesar 68% pada pernyataan “karyawan harus bisa mempengaruhi pihak lain untuk mendukung pekerjaan” dan “Dalam bekerja, antar karyawan dan atasan perlu pendekatan yang manusiawi”. Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai merasa tidak dapat mempengaruhi pihak lain sehingga tidak adanya dukungan dari pegawai lain dan hubungan antara pegawai dan atasan terkadang tidak manusiawi. Hal ini akan berdampak pada disiplin kerja pegawai di SMPIT Al-Uswah Tuban.

Dalam penelitian terdahulu, Tjipto & Sutanto (2018) melakukan penelitian dengan mendapatkan hasil bahwa kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saputra, (2019) menunjukkan hasil bahwasanya variabel motivasi berkorelasi positif terhadap disiplin kerja artinya memiliki hubungan yang searah. Allah & Heryanto (2018) menunjukkan hasil pada penelitian bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Ugwu & Okafor (2017) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Sedangkan penelitian lain menurut Promsri (2018) menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, komitmen *continuance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait dua variabel yaitu komitmen dan motivasi kerja mendapat hasil, bahwa dua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengarahkan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Peneliti ingin melakukan penelitian tersebut dengan menggunakan sampel pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban. Pemilihan objek penelitian ini dikarenakan sekolah menjadi sebuah tempat yang baik untuk mendidik para peserta didiknya, dan diharapkan para pegawainya memberikan contoh yang baik. Maka dengan ini mengarahkan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Terciptanya sebuah organisasi dengan disiplin kerja tinggi merupakan suatu bentuk hal yang bisa dibanggakan, apabila setiap pegawai memiliki komitmen dan motivasi tinggi, hal tersebut akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan. Komitmen organisasi adalah suatu bentuk kepatuhan pegawai untuk menaati kebijakan peraturan organisasi dalam bekerja. Sedangkan motivasi kerja merupakan sebuah semangat kerja yang dimiliki

oleh pegawai untuk melakukan kegiatan di sebuah tempat yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan data keterlambatan pegawai bulan januari hingga desember bahwasanya masih banyak pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan briefing yang dilakukan setiap pagi sebelum para pegawai melakukan aktivitas dan kegiatannya masing-masing.

Untuk menanggapi adanya fenomena tersebut, maka diperlukannya perhatian terhadap komitmen dan motivasi pada pegawai. dikarenakan kedua hal tersebut merupakan hal yang penting agar disiplin kerja pada pegawai meningkat. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai masih kurang dan motivasi terhadap individu masih rendah. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengidentifikasi lebih lanjut terkait komitmen dan motivasi. Apakah kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban.

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian yang akan diteliti sebagaimana berikut :

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
3. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban

2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja pada pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SMPIT Al-Uswah Tuban.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua aspek kegunaan yaitu aspek praktis dan aspek teoritis. Sebagaimana berikut :

#### **1.5.1 Aspek Praktis**

1. Bagi Pihak sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan evaluasi disiplin kerja pegawai di SMPIT Al-uswah Tuban.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi terkait disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi.

#### **1.5.2 Aspek Teoritis**

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi ilmu manajemen khususnya pada bidang perilaku organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian mampu memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Penyusunan tugas akhir dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai menggunakan sistematika yang terbagi dalam lima uraian bab, diantaranya :

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang pembahasan terhadap gambaran objek penelitian, Latar Belakang, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan pembahasan terkait landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu dan literatur sesuai dengan permasalahan peneliti yang relevan sehingga menjadi acuan penulis untuk mendapatkan gambaran yang jelas.

### **c. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang karakteristik penelitian, operasional variabel, skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data hingga teknik analisis data.

### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan permasalahan secara jelas dan rinci dari analisis data yang telah diolah dan mendapatkan opsi untuk penyelesaian permasalahan.

### **e. BAB V SARAN DAN KESIMPULAN**

Bab ini menguraikan kesimpulan yang dihasilkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

**[HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN]**