

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi kehidupan umat manusia di muka bumi termasuk bangsa Indonesia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan, manusia mustahil dapat hidup bahagia dan berkembang sejalan dengan cita-citanya baik secara lahir maupun batin. Pendidikan dalam pembangunan bangsa dan negara merupakan masalah penting dan fundamental serta memerlukan tinjauan dari berbagai aspek. Mengingat pentingnya peranan pendidikan bagi tata kehidupan pribadi maupun masyarakat, maka dalam rangka pengembangan watak bangsa haruslah berpegang dan bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat. Untuk mewujudkan itu, maka perlu untuk menyiapkan sistem pendidikan nasional yang memperlihatkan jati diri bangsa.

Kehidupan bangsa dan negara serta tujuan terbentuknya negara terefleksikan dalam sistem pendidikan nasional. Tujuan terbentuknya negara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 alinea keempat, yaitu” Untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam perdamaian dunia...”

Pemerintah berkewajiban untuk meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Pendidikan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu kehidupan dan martabat bangsa dan

negara, sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa” Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta memungkinkan warga negaranya mengembangkan diri, baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdasarkan Pancasila dan UUD tahun 1945.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan juga merupakan usaha sadar, karena disadari adanya unsur kesengajaan dari pendidik untuk mengembangkan kepribadian dan potensi anak. Pendidikan juga sifatnya berlangsung seumur hidup, baik yang berlangsung di dalam keluarga, sekolah maupun masyarakat.

Seiring kemajuan yang terjadi saat ini, abad dua puluh merupakan abad pengetahuan begitu kebanyakan orang menyebutkannya. Para peramal masa depan (*futurist*) mengatakan sebagai abad pengetahuan karena pengetahuan akan menjadi landasan utama sebagai aspek kehidupan.¹ Abad pengetahuan merupakan suatu era dengan tuntutan yang lebih rumit dan menantang. Suatu era dengan

¹B. Trilling & P. Hood. *Learning, Technology, and Education Rform in the Knowledge Age or “Were Wirad, Webbed, and Windowed, Now What”?* (Educational Technology, May-June 1990. h. 15.

spesifikasi tertentu yang sangat besar pengaruhnya terhadap dunia pendidikan dan lapangan kerja. Perubahan-perubahan yang terjadi selain karena perkembangan teknologi yang sangat pesat, juga diakibatkan oleh perkembangan yang luar biasa dalam ilmu pengetahuan, psikologi, dan transformasi nilai-nilai budaya. Dampaknya adalah perubahan cara pandang manusia terhadap manusia, cara pandang terhadap pendidikan, perubahan peran orang tua, guru, dosen, serta perubahan pola hubungan antar mereka. Trilling dan Hood mengemukakan bahwa perhatian utama pendidikan di abad ini adalah untuk mempersiapkan hidup dan kerja bagi masyarakat.²

Pendidikan memiliki peran yang begitu luas yang dimainkan dalam percaturan dan pembentukan budaya bangsa dan terasa dampaknya terhadap dunia pendidikan yang meliputi aspek kurikulum, manajemen pendidikan, tenaga kependidikan, strategi dan metode pendidikan. Selanjutnya Naisbitt mengemukakan ada 8 kecenderungan besar di Asia yang ikut mempengaruhi dunia yaitu: (1) dari negara bangsa ke jaringan, (2) dari tuntutan eksport ke tuntutan konsumen, (3) dari pengaruh Barat ke cara Asia, (4) dari kontrol pemerintah ke tuntutan pasar, (5) dari desa ke metropolitan, (6) dari padat karya ke teknologi, (7) dari dominasi kaum pria ke munculnya kaum wanita, (8) dari Barat ke Timur.³ Kedelapan kecenderungan itu akan mempengaruhi pola-pola pendidikan yang lebih disukai dengan tuntutan kecenderungan tersebut. Dalam hubungan dengan ini pendidikan ditantang untuk mampu menyiapkan sumber

²*Ibid*, h. 15.

³*Ibid*, h. 16-17.

daya manusia yang mampu menghadapi tantangan kecenderungan itu tanpa kehilangan nilai-nilai kepribadian dan budaya bangsanya.

Keberhasilan organisasi (madrasah) merupakan keberhasilan seorang pemimpin atau kepala madrasah. Rahman mengungkapkan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala madrasah) di sekolah.⁴ Wahjosumidjo menambahkan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.⁵

Kepala Madrasah berhasil dalam kepemimpinannya jika mereka memahami keberadaan madrasah itu sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai Kepala Madrasah. Salah satu peranan yang dimaksud ialah mempengaruhi dan mengerahkan orang lain untuk bekerja mencapai visi, misi madrasah tanpa paksaan. Hadari dan Nawawi menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan mengendalikan sejumlah orang, menjadi satu regu atau tim yang kompak.⁶ Hal yang sama juga dikemukakan oleh Soebagia bahwa kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai

⁴Rahman, dkk. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*(Jatinangor: Alqaprint, 2006), h. 106.

⁵Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83.

⁶Martini M Hadari dan Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Yang Efektif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 36.

pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.⁷ Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di madrasah. Jika kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Namun harapan dan keinginan di atas tidaklah berlangsung sebagaimana diharapkan. Harian Suara Merdeka yang terbit pada tanggal 4 September 2012 juga merilis bahwa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengakui banyak kepala sekolah yang tidak kompeten dalam memimpin dan mengelola sekolah. Tidak sedikit kepala madrasah yang diangkat karena kedekatan dengan penguasa daerah, bukan didasari kemampuan dan kompetensi. Hal tersebut sangat disayangkan, karena kepala sekolah adalah pemegang kendali dalam mengambil suatu keputusan dimana madrasah serta anggota organisasi akan diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

The World Competitiveness Yearbook merilis laporannya tentang kualitas kerja dikalangan birokrat pelayanan publik di Indonesia yang menyimpulkan bahwa indeks *competitiveness* Indonesia belum menggembirakan, dalam laporan ini menempatkan Indonesia pada peringkat 38 dari 148 Negara. Masih tertinggal jauh jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN, Indonesia masih menempati peringkat kelima. Empat negara yang berada di atas Indonesia ditempati oleh Singapura (urutan 2), Malaysia (24), Brunei Darussalam (26) dan

⁷A. Soebagia. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. (Jakarta: Ardadirya, 2000), h. 161.

⁸Suara Merdeka. 2012. *Banyak Kepala Tak Kompeten*. [online]. (<http://www.suamerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/09/04/197514/16/Banyak-Kepala-Sekolah-Tak-Kompeten>). Diakses Tanggal 3 Maret 2016. Pukul 11. 30)

Thailand (37). Enam negara lainnya yang berada di bawah Indonesia ditempati oleh Filipina (urutan 59), Vietnam (70), Laos (81), Kamboja (88) dan Myanmar (139). Sedangkan sepuluh besar teratas dalam *Global Competitiveness Index* tahun 2013 ditempati oleh Swiss, Singapura, Finlandia, Jerman, Amerika Serikat, Swedia, Hongkong, Belanda, Jepang dan Inggris.⁹

Berdasarkan *grand tour* yang dilakukan di Kabupaten Deli Serdang ternyata ada beberapa hal yang memerlukan perhatian serius untuk peningkatan disiplin kerja Kepala Madrasah, seperti kemangkiran, pemakaian seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan, ketidaktepatan masuk dan pulang kerja, seringkali meninggalkan kantor pada jam kerja. Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 28 Maret 2016 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran Kepala Madrasah yang tugas utamanya sebagai guru di madrasah negeri dan menjadi Kepala Madrasah di madrasah swasta masih dirasa kurang mengembirakan, selain kurang memenuhi ketentuan jam kerja misalnya, datang dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jadwal atau meninggalkan madrasah pada saat kerja.¹⁰

Hasil Analisis Beban Kerja (ABK) yang menggambarkan Kepala Madrasah di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang tahun 2015-2016 tergambar sebagaimana tersaji dalam Tabel 1.1.

⁹B. Kunto Wibisono (Editor), *Indeks Daya Saing Indonesia Naik 12 Peringkat*, Antara News.Com Rabu 9 November 2013. (<http://.antaranews.com/berita/406970/indeks-daya-saing-indonesia-naik-12-peringkat>), Diakses pada tanggal 15 September 2014, h. 2.

¹⁰Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 28 Maret 2016.

Tabel.1.1. Analisis Beban Kerja (ABK) Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang Tahun 2015-2016

No	Kegiatan	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Waktu maksimal	Hasil Kerja	Waktu Maksimal	Hasil Kerja
Tugas pokok		1	2	3	4
1	Laporan EMIS	10 HK	11 HK	10 HK	12 HK
2	Pengolahan NIS	10 HK	20 HK	10 HK	24 HK
3	Pengajuan Penerimaan BOS	9 HK	30 HK	9 HK	30 HK
4	Penyerahan LPJ BOS	10 HK	12 HK	10 HK	10 HK
5	Pengolahan ijazah	10 HK	33 HK	10 HK	30 HK
6	Pengajuan PIP	10 HK	9 HK	10 HK	8 HK
7	Penyerahan Laporan Ujian Akhir Madrasah Berstandar Nasional (UAMBN)	19 HK	12 HK	19 HK	14 HK

Sumber: Data Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa analisis beban kerja yang menjadi tanggung jawab Kepala Madrasah beberapa kegiatan pelayanan terjadi keterlambatan dari waktu yang telah ditetapkan, seperti: laporan *Education Management Information System* (EMIS), pengelolaan Nomor Induk Siswa (NIS), pengajuan penerimaan Bantuan Operasional Sekolah (BOS), penyerahan laporan pertanggungjawaban BOS, pengolahan ijazah, pengajuan Program Indonesia Pintar (PIP) dan penyerahan laporan ujian akhir madrasah berstandar nasional selama dua tahun terakhir masih jauh dari waktu yang ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa adanya kecenderungan menurunnya disiplin kerja Kepala Madrasah.

Hal ini tentunya berbanding terbalik dengan upaya yang telah dilakukan guna mendorong peningkatan kualitas kerja yang telah dilakukan oleh Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang dengan melaksanakan berbagai kebijakan, diantaranya mengupayakan pemberian pelatihan berkaitan dengan peningkatan kompetensi secara berkala bagi kepala madrasah dan calon kepala madrasah, memberikan tunjangan sertifikasi, melakukan pengawasan internal secara periodik melalui kontrol absen, *finger print* dan Surat Keterangan Melaksanakan Tugas (SKMT), secara eksternal dilakukan dengan cara melaksanakan kunjungan pengawas ke madrasah secara teratur dan kegiatan pembinaan lainnya.

Hasil wawancara dengan beberapa Kepala Madrasah pada saat rapat koordinasi Kepala Madrasah dengan Kepala seksi Pendidikan Madrasah (Penmad) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang pada hari Senin tanggal 4 April 2016 diperoleh keterangan bahwa munculnya perilaku yang kurang disiplin dikalangan Kepala Madrasah swasta lebih dikarenakan kurang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, hal ini disebabkan semakin sulitnya memenuhi kebutuhan hidup keluarga dari gaji yang diterima di samping faktor lain diantaranya perasaan mendapat perlakuan yang kurang adil, kurang perhatian pimpinan, rendahnya jaminan kesempatan untuk promosi, dan kurangnya pengakuan positif atas prestasi kerja, serta adanya persepsi negatif karena tidak adanya perbedaan besarnya imbalan (gaji), kesempatan mendapatkan kenaikan gaji berkala antara pegawai yang menunjukkan kinerja baik dan kurang baik.¹¹

Bila hal ini tidak mendapat penanganan yang tepat dikhawatirkan Kepala Madrasah yang sementara ini menunjukkan tingkat disiplin yang baik

¹¹Kepala seksi Pendidikan Madrasah (Penmad) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 4 April 2016 dalam rapat koordinasi dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah.

terpengaruhi oleh Kepala Madrasah yang kurang disiplin. Dalam suatu organisasi, disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin yang baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin kerja bergantung pada banyak faktor, baik faktor individu, kondisi internal organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu dapat berasal dari kepribadian (*personality*), motif (*motive*), sikap (*attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarga.

Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹² Hal yang sama juga diungkapkan Gouzali, bahwa disiplin kerja dimaknai sebagai sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan di dalam melaksanakan tugas dan

¹²Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 194.

tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.¹³

Colquit, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karekteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.¹⁴

Berdasarkan model di atas, diperlihatkan bahwa perilaku kinerja dan komitmen organisasi tercermin pada ketaatan, ketundukan dan kepatuhan menghormati ketentuan yang berlaku, perilaku ini lazim dikenal dengan disiplin kerja. Susilo menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.¹⁵ Pratiwiningsi menyatakan faktor gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi mempengaruhi disiplin kerja

¹³Saydam Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gunung Agung, 2006), h. 111.

¹⁴Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

¹⁵Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 (Yogykarta: BPFE, 2007), h.165.

karyawan.¹⁶ Sedangkan Erawati dalam Bangsawan menambahkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi turut mempengaruhi disiplin kerja karyawan.¹⁷ Pendapat para ahli di atas setidaknya memberikan batasan bahwa sesungguhnya banyak faktor yang dianggap turut mempengaruhi disiplin kerja, diantara faktor komitmen, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan.

Saat ini, posisi madrasah yang disamakan dengan sekolah umum menunjukkan bahwa setiap madrasah dalam semua tingkatan harus memiliki komitmen sebagaimana layaknya sekolah umum terhadap tugas. Kepala madrasah tidak lagi sekedar mengupayakan guru dan anak didik untuk pandai berdo'a atau membaca Al- Qur'an, akan tetapi harus lebih dari itu yaitu memiliki kemampuan yang sama dengan sekolah lainnya baik dari aspek pengetahuan agama maupun pengetahuan umum. Komitmen harus dijadikan suatu kekuatan untuk tercapainya tujuan madrasah. Hal ini sesuai dengan Mowday yang mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan organisasi kerja.¹⁸

Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan memberikan prestasi kerja terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, dan tentunya kinerja di kantor juga akan meningkat¹⁹. Glesser dalam Hoy dan Miskel mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya

¹⁶Widyastuti Pratiwiningsih. "Pengaruh Faktor-faktor kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas IIB di Klaten". (Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006), h. 2.

¹⁷I Gusti Ngurah Bagus Putra Bangsawan. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan*. (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, 2007), h. 19.

¹⁸<http://www.psychologymania.com/2014/05/definisi-komitmen-organisasi.html>

¹⁹Mahmudi. Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: Upp STIM YKPN, 2007), h. 57.

menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau pimpinan biasanya dengan menunjukkan: 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan serta, 4) disiplin diri yang tinggi.²⁰ Angle dan Perry, Bateman, Mathieu, Zajack dan Stresser dalam Muchinsky menyimpulkan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi : (a) lebih mampu menyesuaikan diri; (b) jumlah karyawan yang keluar-masuk (*turnover*) lebih sedikit; (c) kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai; (d) kepuasan kerja lebih tinggi. Seseorang yang terlalu berkomitmen pada organisasi akan cenderung mengalami stagnasi dalam kariernya serta cenderung berkurang pengembangan dirinya (*self development*); dan bila komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka organisasi (madrasah) akan mendapat keuntungan dengan berkurangnya *turnover*, adanya prestasi yang lebih baik.²¹ Komitmen tugas yang tinggi yang dimiliki kepala madrasah diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan besarnya hubungan dan sumbangan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diantaranya, Baraba menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja karyawan disebabkan semakin tingginya komitmen organisasi mereka.²²

²⁰Wayne, Hoy. K. & Miskel G.C. *Educational Administration Theory Research and Practice*. Third Edition. (New York: Random House, 1988), h. 100.

²¹*Ibid*, h. 286-288.

²²Ridwan Baraba, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat: Studi Pada Rsu Pku Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo*, (Jurnal JBTI, Vol. IV, No. 1, 2013), h. 68.

Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara bermakna memiliki korelasi yang tinggi dengan komitmen karyawan pada organisasi. Sementara itu, hasil penelitian Septian juga menyimpulkan bahwa ada kaitan atau pengaruh antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai.²³ Hasil penelitian Azhari, Paranoan dan Irawan menyimpulkan semakin meningkatnya kepuasan kerja akan semakin mendorong atau meningkatkan disiplin kerja.²⁴

Selain komitmen tugas, budaya organisasi juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja maupun disiplin kerja. Budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan, ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok.²⁵ Budaya memberi tahu para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting, di samping mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Lunenburg dan Ornstein menegaskan bahwa kultur organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, keefektifan organisasi, proses struktural organisasi serta banyak proses manajemen atau administrasi lain seperti motivasi,

²³Galih Septian. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi. *Tesis*. (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), h. 1.

²⁴Syaifurrahim Azhari, DB. Paranoan dan Bambang Irawan. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang*. (eJournal Administrative Reform, Volume 1, Nomor 1, 2015), h. 22.

²⁵Dede Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat. *Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi dengan orang-orang Berbeda Budaya*. (Bandung: Rosdakarya, 2003), h. 18.

kepemimpinan, pembuatan keputusan, komunikasi, dan perubahan.²⁶ Dalam kaitannya dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yamsul, Surachman, Salim, dan Armanu.²⁷ Robbins dan Coulter juga mengemukakan pandangan yang sama bahwa budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya.²⁸ Hasil penelitian yang dilakukan Robert Kretner dan Kinicki menunjukkan arti pentingnya nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu.

Hasil penelitian di atas juga memberikan indikasi bahwa terdapat hubungan antara *person-organization fit* dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan *turnover* pegawai, dimana individu yang sesuai dengan budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen tinggi pada organisasi, dan juga memiliki intensitas tinggi untuk tetap tinggal dan bekerja di organisasi, sebaliknya individu yang tidak sesuai dengan

²⁶Fred C, Lunenburg and Allan C. Ornstein. *Educational Administration: Concepts and Practices*. (Belmont: Wadsworth, 2004), h. 89-90.

²⁷Pahri Yamsul, Surachman, Ubud Salim, dan Armanu, *International Journal Of Business And Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X*, 2013), h. 23.

²⁸Stephen P. Robbins & Coulter. *Manajemen*. (Jakarta : Indeks, 2012), h. 80-81.

budaya organisasi cenderung untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen rendah, akibatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tentu saja lebih tinggi.²⁹ Dadie dan Nugraheni dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.³⁰ Begitu juga halnya hasil penelitian Septiani, Sunuharyo dan Prasetya juga menyimpulkan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.³¹

Budaya organisasi juga berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, hal ini senada dengan pendapat Moekijat yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya *command discipline*. *Command discipline* yaitu adalah disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Jadi disiplin pegawai dipengaruhi oleh budaya yang ada didalam organisasi tersebut.³² Hasil penelitian Frinaldi menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja.³³ Oktaviani dan Saragih juga menyimpulkan hal yang sama bahwa terdapat

²⁹*Ibid*, h. 144.

³⁰Camela Ikey Badhoeg Dadie dan Rini Nugraheni. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. (Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 13, 2016), h. 10.

³¹Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo dan Arik Prasetya. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang*. (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 40, No.2 November 2016), h. 102.

³²Moekijat. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. (Bandung: Pionir Jaya, 2002), h. 356.

³³Aldri Frinaldi. *Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat)*. *Tesis*. (Sumatra Barat: Universitas Negeri Padang, 2010), h.6.

pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.³⁴

Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian di atas, jelas menunjukkan bahwa komitmen tugas dan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dianggap turut mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja. Munandar menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.³⁵ Sejalan dengan hal ini Runi dkk, menegaskan bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja.³⁶

Robbins memberikan defenisi motivasi kerja sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.³⁷ Sedangkan Wagner dan Hollenbeck, seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terus ingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk

³⁴Widya Dwi Oktaviani1 dan Romat Saragih. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. (e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017), h. 921.

³⁵Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), h. 323.

³⁶Ishak Runi, Mansyur Ramli, Syamsu Nujum dan Rastina Kalla, *Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province*, (*IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 7. Ver. VII. July 2017), h. 56.

³⁷Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, (Jakarta: Prenhallindo, 2001), h. 2008.

meningkatkan performa kerjanya.³⁸ Brigita Ria Tumilaar menyimpulkan bahwa upaya meningkatkan kinerja individu ditentukan oleh faktor motivasi.³⁹

Motivasi menjadi pendorong Kepala Madrasah melaksanakan suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika Kepala Madrasah yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya diikuti dengan tingginya tingkat kepuasan dan disiplin kerjanya. Dengan demikian, apabila motivasi kerja ditingkatkan, baik motivasi intern maupun ekstern, maka kepuasan dan disiplin kerja pun akan mengalami peningkatan. Sejalan dengan pandangan ini, beberapa fakta empiris dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Sudarno, Priyono dan Dinda Sukmaningrum menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja⁴⁰ dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan disiplin kerja pegawai.⁴¹

Untuk itu, motivasi kerja perlu dibangkitkan agar Kepala Madrasah dapat menghasilkan keefektifan kerja yang terbaik dan itu menjadi bagian penting dari tugas seorang pemimpin. Sulistyorini menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu

³⁸John A. Wagner III and John R. Hollenbeck. *Organizational Behavior; Securing competitive Advantage*. (New York: Upper Saddle River, Prentice Hall, 2009), h. 81.

³⁹Brigita Ria Tumilaar. *The Effect of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut*. (Jurnal EMBA, Vol.3, No.2 Juni 2015), h. 786.

⁴⁰Priyono Sudarno dan Dinda Sukmaningrum. *Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo*. (International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 2, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119, 2016), h. 218.

⁴¹Umy Yoesana, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Studi Empiris pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. (e-Journal Pemerintahan Integratif, Volume 1, Nomor 1, 2013), h.1.

untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁴²

Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer hal ini dikarenakan adanya empat pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit proquo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.⁴³

Radig, Soegiri dalam Antoni juga menegaskan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.⁴⁴

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara

⁴²Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 168.

⁴³Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, Jakarta, 2002), h. 94.

⁴⁴Feri Antoni. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis*. (Surabaya: Universitas 17 Agustus Surabaya, 2006), h.24.

lain dari tingkat kehadiran, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja juga turut menjadi perhatian dalam kaitannya meningkatkan disiplin kerja, Cummings menegaskan bahwa perilaku disiplin merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk.⁴⁵ Pembentukan disiplin dapat dilakukan jika Kepala Madrasah merasa puas sebagai bagian dari organisasi karena menurut Herzberg ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja tinggi, senang dalam melakukan pekerjaannya, sementara ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan sebagai dampak dari ketidakpuasan.⁴⁶ Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang.⁴⁷ Senada dengan pandangan di atas, secara empiris hasil penelitian membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja faktor kepuasan dan disiplin kerja perlu mendapat perhatian serius.⁴⁸

⁴⁵Thomas G. Cummings & Christopher G. Worley. *Organizational Development and Change*. (Thomson Corporation, 8th Edition, 2005), h. 157

⁴⁶Robert Kreitner and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*, Third Edition, Printed in The United State of America: Richard D. Irwin Inc. h.240.

⁴⁷ M. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara Jakarta, 2005), h. 202

⁴⁸Karsini, Patricia Dhiana Paramita dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang*. {Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016), h.61.

Uraian di atas menjelaskan berbagai faktor yang dianggap turut mempengaruhi disiplin kerja, baik yang berdasarkan uraian teori maupun fakta-fakta empiris maka dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan disiplin kerja Kepala Madrasah perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.

1.2. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah di atas telah menunjukkan beberapa faktor yang dianggap turut mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Studi yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom menjelaskan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja ditentukan oleh faktor motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan kondisi fisik tempat tinggal. Davis juga menambahkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja hendaknya diberi sanksi, sebab jika tidak akan berdampak buruk, baik terhadap diri pegawai maupun pada instansi.

Colquit, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik

tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.

Berdasarkan model ini diperlihatkan bahwa disiplin kerja tercermin pada ketaatan, ketundukan dan kepatuhan menghormati ketentuan yang berlaku, diantaranya dipengaruhi oleh komitmen, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas diketahui bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun penelitian ini menjadikan model Colquit, Gibson maupun hasil studi Davis sebagai teori pembentuk disiplin kerja. Pada penelitian ini disiplin kerja dilihat sebagai suatu variabel yang terbentuk dari pengaruh beberapa variabel yaitu komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah.

Teori komitmen tugas dibatasi oleh teori Sahertian, dimana berdasarkan teori ini komitmen tugas dapat diukur melalui kemauan berusaha, rasa kepedulian, semangat mengembangkan kemampuan, dan loyalitas. Teori Budaya organisasi dibatasi oleh teori Jenifer, dimana berdasarkan teori ini budaya organisasi dapat diukur melalui ketertiban, kerja keras, kehormatan, dan kejujuran. Teori motivasi kerja dibangun dari pendapat para ahli di antaranya Mc.Clelland & Edward Murray, Wagner & Hollenbeck, Geoge & Jones serta Campbell, dimana berdasarkan teori ini motivasi kerja diukur melalui berusaha berani menghadapi

risiko, keinginan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan, keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan berusaha untuk diakui hasil kerjanya.

Teori Kepuasan kerja dibangun dari pendapat ahli di antaranya Davis & Newstroms, Wexley & Yukl dan Baron & Greenberg, dimana berdasarkan teori ini kepuasan kerja diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, rekan kerja, pimpinan, komunikasi, kondisi kerja, dan gaji serta imbalan non finansial. Sedangkan, teori disiplin kerja dibangun dari pendapat ahli di antaranya Sutrisno, Malayu, dan Moenir, dimana berdasarkan teori ini disiplin kerja dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan, kesadaran terhadap pelaksanaan tugas, tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, dan keteladanan.

Batasan masalah penelitian ini tidak bermaksud mengabaikan faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, sebagaimana yang telah diuraikan pada identifikasi masalah di atas.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Bagaimana model fit empiris disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus untuk diterapkan secara adaptif di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?
- 2 Apakah komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?

- 3 Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?
- 4 Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?
- 5 Apakah komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?
- 6 Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?
- 7 Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?
- 8 Apakah kepuasan kerja Kepala Madrasah berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengkaji:

1. Model fit empiris disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus untuk diterapkan secara adaptif di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.
2. Komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.

3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.
4. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.
5. Komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.
6. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.
7. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.
8. Kepuasan kerja Kepala Madrasah berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang.

1.6. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis.

a. Secara Teoretis

1. Temuan penelitian ini adalah model fit empiris disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kabupaten Deli Serdang yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi.
2. Model fit empiris yang didapat diharapkan dapat memberikan jawaban teoritis terhadap komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja dan

kepuasan kerja sehingga dapat dijadikan model teoritis untuk meningkatkan disiplin kerja Kepala Madrasah.

3. Sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen pendidikan.
4. Untuk menemukan informasi tentang pengaruh komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.
5. Untuk menambah khasanah keilmuan bidang manajemen pendidikan terutama berkaitan dengan komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

b. Secara Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang dalam upaya peningkatan disiplin kerja melalui pembinaan komitmen tugas, penciptaan budaya organisasi yang kondusif dan memiliki daya dukung terhadap peningkatan kinerja, mengembangkan motivasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas kerja, serta memberikan jaminan pemenuhan tingkat kepuasan kerja dikalangan Kepala Madrasah Ibtidaiyah.
2. Sebagai bahan evaluasi bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang dan sekaligus sebagai tolak ukur dalam mengangkat dan menempatkan Kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungannya.
3. Sebagai bahan masukan bagi setiap Kepala Bidang Pendidikan Madrasah di Kementrian Agama Kabupaten Deli Serdang untuk memperbaiki kedisiplinan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah pada masa yang akan datang.

4. Sebagai bahan studi pendahuluan bagi peneliti lain yang membahas permasalahan penelitian yang sama dengan penelitian ini.



THE
Character Building
UNIVERSITY