

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru diharapkan memiliki seperangkat kompetensi yang memadai, sehingga menjamin tercapainya mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Standar Nasional Pendidikan (SNP) berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagaimana yang dirumuskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 pasal I ayat (1) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Keinginan pemerintah untuk melaksanakan reformasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di bidang pendidikan lebih nampak dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Berdasarkan kebutuhan peningkatan mutu pendidikan, dalam hal ini adalah motivasi kerja diperlukan, disamping kepuasan kerja dan disiplin kerja yang memadai, agar mampu melaksanakan berbagai pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Guru PAI menjadi komponen yang paling berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, karena hal tersebut akan menentukan kehidupan sekolah maju dan berkembang, sehingga

pelayanan proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam maksimal. Guru PAI juga merupakan motor penggerak bagi pendidikan sekolah terutama dalam pembelajaran serta perubahan sikap dan perilaku. Begitu besarnya peranan guru PAI dalam proses pencapaian tujuan pendidikan baik dibidang IPTEK maupun IMTAQ, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas unsur guru terutama guru PAI.

Segenap sumber daya harus didayagunakan sedemikian rupa. Para guru PAI perlu digerakkan ke arah suasana kerja yang positif, menggyairahkan dan produktif. Bagaimanapun guru PAI merupakan input yang hubungannya sangat besar pada proses belajar dan pembentukan watak yang berakhlak mulia. Demikian pula penanaman sikap yang baik, penataan fisik dan administrasi atau ketatalaksanaan perlu dibina agar disiplin dan semangat belajar yang tinggi bagi siswa. Ini semua mensyaratkan perlunya penerapan disiplin kerja bagi guru PAI.

Disiplin adalah kesadaran dan keinsafan dengan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Dengan kata lain, kedisiplinan merupakan ketaatan kepada lembaga atau organisasi dan apa saja yang menjadi ketentuan yang didasarkan kepada keinsafan dan kesadaran dari dalam diri sendiri, dan bukan berdasarkan kepada disiplin yang bersifat mekanis yang dihasilkan dari unsur paksaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat dengan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹

Sedangkan Hadari Nawawi berpendapat bahwa :

Disiplin artinya untuk memelihara stabilitas organisasi dengan memberikan pembatasan mengenai apa yang boleh dilakukan oleh personel dalam suatu organisasi kerja. Disiplin dapat membentuk kesediaan atau kemampuan setiap personil untuk membatasi diri sendiri dengan tidak mengutamakan kepentingan pribadi, akan tetapi sebaliknya selalu didorong untuk mendahulukan kepentingan pekerjaan.²

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja tinggi adalah pegawai yang taat dan patuh dengan peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang didasari oleh kesadaran, keinsafan, dan rasa tanggung jawab dengan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, serta memiliki kesanggupan untuk melaksanakan dan mengutamakan kepentingan pekerjaan organisasi daripada kepentingannya.

Komponen lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru PAI adalah motivasi kerja guru PAI. Guru PAI merupakan ujung tombak dan komponen yang turut menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah setempat.

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Agama Islam ditentukan pula oleh motivasi kerja guru PAI. Para guru PAI akan dapat memberikan layanan pendidikan berupa kegiatan belajar mengajar dengan baik, semangat yang tinggi

¹ B. Siswanto Sastrohadwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta. Bumi Aksara, hal. 291

² Hadari Nawawi, 1990. *Administrasi Personel untuk Meningkatkan Produktivitas*, Haji Mas Agung

dan penuh gairah akan berimplikasi dengan kedisiplinan guru PAI dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat disiplin guru PAI, akan semakin tinggi tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Demikian sebaliknya, rendahnya tingkat kedisiplinan guru PAI, akan semakin rendah pula tingkat keberhasilan motivasi dan kepuasan kerja guru PAI di sekolah.

Berdasarkan penelitian pendahuluan diperoleh gambaran bahwa guru Pendidikan Agama Islam memiliki motivasi kerja, namun seringkali mereka mengeluh atas pekerjaan dalam mendidik, mengajar dan melatih siswa, sehingga terkadang mengurangi tingkat kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Dengan demikian masalahnya adalah apakah terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kedisiplinan guru PAI yang bertugas di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-kecamatan Cidahu kabupaten Kuningan.

B. Identifikasi Masalah

Di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan ditemukan identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah keluhan kesah guru PAI berkaitan dengan kesejahteraan
2. Apakah motivasi guru dalam bekerja memberikan kepuasan dalam bekerja
3. Apakah motivasi dan kepuasan guru PAI dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja

4. Apakah guru PAI yang berdisiplin dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya
5. Apakah motivasi guru PAI berkaitan juga dengan prestasi belajar siswanya

C. Rumusan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan yang dimiliki penulis dalam melakukan penelitian, maka pembatasan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.
2. Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.
3. Sejauhmana korelasi antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis motivasi kerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.

- b) Untuk menganalisis kepuasan kerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.
- c) Untuk mengetahui sejauhmana hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kedisiplinan guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritik

Secara teoritik penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana pembelajaran untuk pelaksanaan proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam, khususnya dalam motivasi kerja guru PAI, kepuasan kerja guru PAI, dan kedisiplinan guru PAI.

2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan motivasi kerja guru PAI dan kepuasan kerja guru PAI, sehingga kedisiplinan guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan dapat lebih ditingkatkan lagi.

E . Kerangka Perfikir

Motivasi kerja yaitu daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu untuk mengharapkan sesuatu atau untuk mencapai suatu tujuan, dimana aspek-aspek yang akan diteliti mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa

aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk mewujudkan diri, serta dorongan antara lain prestasi, promosi, kondisi kerja, gaji, ekstrinsik, intrinsik, supervise, hasil, keyakinan, dan rasa tanggung jawab.

Hasibuan³ berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara Wahjosumidjo⁴ mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti⁵ menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Kemudian Berendoum yang dikutip oleh Sedarmayanti⁶ mendefinisikan motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak-seimbangan.

Disiplin kerja tinggi adalah pegawai yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang didasari oleh kesadaran, keinsafan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, serta memiliki kesanggupan untuk melaksanakan dan mengutamakan kepentingan pekerjaan organisasi daripada kepentingan pribadinya.

³ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta, Bumi Aksara, 2001), h.10

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta : Raja wali Press,1999) h.22

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju,2001), h. 27.

⁶ Ibid

Pada dasarnya, guru PAI menyadari bahwa ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma itu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini merupakan cerminan dari disiplin yang positif. Jika ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma di dasarkan oleh rasa takut dan tindakan atau hukuman, maka hal ini tindakan disiplin yang negatif. Sikap ini timbul karena kurangnya disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja guru PAI juga penting untuk aktualisasi diri. Guru PAI yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Guru PAI seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan Guru PAI yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat Guru PAI atau KKGA (kelompok kerja guru PAI) untuk tingkatan Sekolah Dasar, dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada Guru PAI yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi semua Guru terutama Guru PAI atau perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja di sekolah atau perusahaan.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Kata motivasi menyatakan tingkah laku yang dengan giat diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Orang berpendapat bahwa dibalik tingkah laku itu

ada semacam kebutuhan atau keinginan. Istilah "kepuasan" mengandung arti bahwa ada kekurangan akan sesuatu dan kekurangan itu mungkin dapat dipuaskan dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang dalam suatu aktifitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imbalan, atau motif dan dorongan. Dengan cara memahami motivasi seperti ini, maka dorongan-dorongan dari dalam diri seseorang menyebabkan orang itu melakukan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan atau keinginannya.

Beberapa pengertian yang ada hubungannya dengan motivasi dipakai dalam dunia usaha untuk menggambarkan tingkah laku dan produktivitas pekerja dan manajer. Istilah motivasi sering digunakan untuk menggambarkan semacam produktivitas, yaitu bagaimana seorang manajer menghendaki bawahannya melakukan sesuatu pekerjaan.

Motivasi kerja yaitu daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu untuk mengharapkan sesuatu atau untuk mencapai suatu tujuan, dimana aspek-aspek yang akan diteliti mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk mewujudkan diri, serta dorongan antara lain prestasi, promosi, kondisi kerja, gaji, ekstrinsik, intrinsik, supervise, hasil, keyakinan, dan rasa tanggung jawab.

Kepuasan kerja guru PAI juga penting untuk aktualisasi diri. Guru PAI yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Guru PAI seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan,

emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan Guru PAI yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat Guru PAI atau KKGA (kelompok kerja guru PAI) untuk tingkatan Sekolah Dasar, dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada Guru PAI yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi Guru PAI maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja di sekolah atau di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan syarat mutlak suatu organisasi agar organisasi itu dapat maju dan berkembang. Berkaitan dengan ini Moenir menyatakan bahwa disiplin perlu dimiliki dan dipelihara oleh semua anggota organisasi. Faktor-faktor yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin itu adalah kesadaran, keteladanan dan adanya ketentuan pengaturan.⁷ Kesadaran merupakan faktor utama, sedangkan keteladanan dan keketataan peneguran tidak akan mampu bertahan apabila tidak dilandasi oleh kesadaran. Sebaliknya, apabila sudah ada kesadaran, maka keteladanan, dan ketaatan peraturan akan memperkuat sikap disiplin seseorang.

Disiplin individu adalah disiplin yang erat hubungannya dengan usaha mencapai tujuan pribadi. Sedangkan disiplin kelompok atau organisasi erat hubungannya usaha untuk mencapai tujuan organisasi; dalam arti setiap anggota

⁷ A. S. Moenir, 1991, *Pendekatan manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan kepegawaian*, Jakarta: Gunung agung, hal. 182

kelompok harus mentaati segala ketentuan atau aturan yang berlaku dan kelompok atau organisasi itu.

Disiplin adalah suatu keadaan atau kondisi suatu organisasi yang terdapat keteraturan, dimana anggota organisasi berperilaku dan bertindak sesuai dengan standar perilaku yang dapat diterima dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa motivasi guru PAI berkaitan dengan kepuasan kerja guru PAI dan kepuasan kerja guru PAI berkaitan terhadap kedisiplinan kerja guru PAI.

F. Tinjauan Pustaka

Pembahasan tentang guru PAI yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja serta kaitannya dengan kedisiplinan, telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa komponen guru PAI tersebut merupakan unsur penting terhadap keberhasilan prestasi belajar siswa pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam.

Hasibuan⁸ berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara Wahjosumidjo⁹ mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti¹⁰ menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai

⁸ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta, Bumi Aksara, 2001), h.10

⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta : Raja wali Press,1999) h.22

¹⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju,2001), h. 27.

suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Kemudian Berendoum yang dikutip oleh Sedarmayanti¹¹ mendefinisikan motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak-seimbangan.

Sedangkan motivasi menurut Ngalim Purwanto (2000:60) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Menurut Hani Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dengan bagaimana para guru PAI memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Stephen Robins mengemukakan Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001:224). Ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

¹¹ Ibid

Moenir menyatakan bahwa disiplin perlu dimiliki dan dipelihara oleh semua anggota organisasi. Faktor-faktor yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin itu adalah kesadaran, keteladanan dan adanya ketentuan pengaturan.¹²

Selanjutnya, Essler mengemukakan bahwa suatu proses perdisiplinan yang pantas dan adil didasarkan pada tiga persyaratan yaitu :¹³

- 1). Peraturan dan prosedur yang jelas, 2). Sistem hukum yang progresif, 3). Perlu diadakan proses pembandingan sebagai bagian dari proses perdisiplinan dilakukan secara adil dan wajar.

Handoko mengemukakan bahwa ada tiga tipe perdisiplinan yang dapat dilaksanakan, yaitu :

- 1). Disiplin pencegahan (*preventive discipline*), 2). Disiplin Perbaikan (*corrective discipline*), 3). Disiplin progresif (*progressive discipline*)

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Agama Islam ditentukan oleh guru PAI dengan memberikan layanan pendidikan berupa kegiatan belajar mengajar dengan baik, semangat yang tinggi dan penuh gairah yang berimplikasi dari komponen motivasi kerja guru PAI, kepuasan kerja guru PAI dengan kedisiplinan guru PAI dalam bekerja.

¹² A. S. Moenir, 1991, *Pendekatan manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan kepegawaian*, Jakarta: Gunung agung, hal. 182

¹³ Ibid.275-276

G. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain menggunakan Randomized kontrol-group Design yaitu desain penelitian yang mengacu kepada penyebaran angket berdasarkan skala tertentu dengan menggunakan indikator atas variabel yang diteliti (instrumen angket terlampir).

Data yang telah dikumpulkan dibagi ke dalam dua golongan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dianalisis secara logika, sedangkan data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun pendekatan statistik yang digunakan adalah melalui prosentase dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Simbol dari skor nilai

F = Frekuensi

N = Number of cases, yaitu jumlah masalah yang diteliti.

H. Hipotesis Penelitian

Secara singkat hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan motivasi kerja guru PAI dengan kedisiplinan guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.
2. Terdapat hubungan kepuasan kerja guru PAI dengan kedisiplinan guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.
3. Terdapat hubungan motivasi kerja guru PAI dan kepuasan kerja guru PAI dengan kedisiplinan guru PAI di Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Se-Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan.

1. Hipotesis pertama

$$H_0 : P_{y.1} = 0$$

$$H_1 : P_{y.1} > 0$$

2. Hipotesis kedua

$$H_0 : P_{y.2} = 0$$

$$H_1 : P_{y.2} > 0$$

3. Hipotesis ketiga

$$H_0 : P_{y.1.2} = 0$$

$$H_1 : P_{y.1.2} > 0$$

Keterangan :

- H₁ = Hipotesis nol
 H₀ = Hipotesis kerja
 P_{y1} = Korelasi antara variabel motivasi kerja guru PAI dengan kedisiplinan guru PAI
 P_{y2} = Korelasi antara variabel kepuasan kerja guru PAI dengan kedisiplinan guru PAI
 P_{y1.2} = Korelasi antara variabel motivasi kerja guru PAI dan kepuasan kerja guru PAI secara bersama-sama dengan kedisiplinan guru PAI

I. Sistematika Pembahasan

Proposal tesis ini disusun dalam 5 (lima) bab yang meliputi :

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka berfikir, tinjauan pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab II Tujuan Teoritis, yang menguraikan tentang motivasi kerja guru PAI, kepuasan kerja guru PAI dan kedisiplinan guru PAI.

Bab III Metodologi Penelitian, menguraikan tentang tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, tehnik pengumpulan data dan tehnik analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan penelitian yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi