



DISIPLIN KERJA INDIVIDU BERDASARKAN MOTIVASI PRESTASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Feri Apriansah¹, Juliani Damnur^{2(*)}, Salfen Hasri³, Sohiron⁴

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia¹⁻⁴

julianidamnurspdi@gmail.com²

Abstract

Received: 15 Desember 2025
Revised: 16 Desember 2025
Accepted: 16 Desember 2025

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi peran motivasi prestasi individu dalam membentuk disiplin kerja di lembaga pendidikan Islam dan mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memfasilitasi hubungan keduanya. Fenomena empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja optimal dapat tercapai tanpa bergantung pada sistem kontrol eksternal yang rigid, berbeda dengan asumsi teoretis konvensional yang menekankan pentingnya pengawasan ketat dan mekanisme reward-punishment. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain literature review, menganalisis berbagai sumber literatur dari database Google Scholar, ERIC, dan ProQuest dalam rentang tiga tahun terakhir. Analisis data menggunakan model interaktif Miles et al. mencakup kondensasi data, penyajian data dalam matriks, dan penarikan kesimpulan dengan verifikasi berkelanjutan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan member checking. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi prestasi berperan fundamental melalui mekanisme self-regulation dan internalisasi nilai, mengubah disiplin dari compliance-based menjadi commitment-based. Lima faktor kontekstual teridentifikasi sebagai enabling conditions: iklim organisasi supportif, integrasi nilai spiritual, kepemimpinan transformasional, sistem pengembangan karir, dan kultur kolaboratif. Temuan menawarkan paradigma baru dalam manajemen SDM yang lebih humanistik, dimana investasi dalam mengembangkan motivasi intrinsik terbukti lebih efektif dan sustainable dibandingkan sistem monitoring rigid. Penelitian ini berkontribusi pada pencapaian SDG 4 tentang pendidikan berkualitas dan SDG 8 tentang pekerjaan layak melalui peningkatan komitmen tenaga pendidik dan penciptaan lingkungan kerja yang memberdayakan, menawarkan model pengelolaan disiplin kerja yang lebih sesuai dengan konteks organisasi berbasis nilai religius.

Keywords: Motivasi Prestasi; Disiplin Kerja; Pendidikan Islam

(*) Corresponding Author: Damnuar, julianidamnurspdi@gmail.com

How to Cite: Apriansah, F., Damnur, J., Hasri, S., & Sohiron, S. (2026). DISIPLIN KERJA INDIVIDU BERDASARKAN MOTIVASI PRESTASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Research and Development Journal of Education*, 12(1), 183-193.

INTRODUCTION

Fenomena disiplin kerja yang tinggi di beberapa lembaga pendidikan Islam menunjukkan pola yang menarik untuk dikaji. Berdasarkan pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa tingkat kehadiran tenaga pendidik mencapai angka yang sangat tinggi, bahkan melebihi 95 persen dengan konsistensi ketepatan waktu yang luar biasa. Para guru menunjukkan komitmen kuat dalam menyelesaikan berbagai tugas administratif dan pembelajaran, dimana hampir seluruh perangkat pembelajaran diselesaikan jauh sebelum batas waktu yang ditentukan. Kedisiplinan ini tidak hanya terbatas pada aspek kehadiran fisik, namun juga tercermin dalam kualitas pelaksanaan tugas mengajar, pengelolaan

kelas, dan tanggung jawab profesional lainnya yang dilakukan dengan sangat baik tanpa perlu pengawasan ketat dari manajemen.

Yang menjadi pembeda signifikan adalah bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi ini tidak muncul dari sistem pengawasan yang rigid atau ancaman sanksi yang berat, melainkan tumbuh dari dorongan internal individu untuk mencapai prestasi optimal. Berdasarkan interaksi langsung dengan para tenaga pendidik, terungkap bahwa mereka memiliki standar pencapaian pribadi yang bahkan lebih tinggi dari yang ditetapkan oleh lembaga. Inisiatif pengembangan diri seperti mengikuti pelatihan tambahan, mengembangkan inovasi pembelajaran, dan berpartisipasi aktif dalam berbagai kompetisi pendidikan dilakukan secara sukarela tanpa instruksi khusus dari pimpinan. Capaian prestasi yang diraih lembaga dalam berbagai ajang kompetisi dan penghargaan pendidikan sebagian besar merupakan hasil dari motivasi individual para guru yang tinggi.

Keberhasilan mempertahankan disiplin kerja yang konsisten ini juga terlihat dari minimnya kasus pelanggaran disiplin dan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para tenaga pendidik. Mereka menunjukkan antusiasme dalam melaksanakan tugas, proaktif dalam mengatasi berbagai kendala pembelajaran, dan memiliki inisiatif tinggi dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Budaya kerja yang terbentuk mencerminkan bagaimana motivasi berprestasi menjadi penggerak utama yang membuat para individu secara sukarela mematuhi dan bahkan melampaui standar disiplin yang ditetapkan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif tanpa perlu mekanisme kontrol yang berlebihan.

Secara teoretis, literatur manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa disiplin kerja umumnya memerlukan sistem pengawasan dan mekanisme reward-punishment yang jelas untuk dapat terlaksana secara optimal (Pasaribu et al., 2022). Konsep disiplin kerja dalam organisasi tradisional sangat bergantung pada struktur hierarki yang kuat, prosedur operasional standar yang rigid, serta sanksi tegas bagi pelanggar aturan (Armstrong & Taylor, 2023). Penelitian terkini menunjukkan bahwa tanpa adanya sistem kontrol eksternal yang ketat, tingkat disiplin kerja cenderung mengalami penurunan karena individu memiliki kecenderungan untuk mengutamakan kenyamanan pribadi dibanding tuntutan organisasi (Luthans et al., 2022). Dalam konteks lembaga pendidikan, pencapaian disiplin kerja yang tinggi biasanya membutuhkan investasi besar dalam sistem monitoring, supervisi berkelanjutan, dan program insentif yang terstruktur (Colquitt et al., 2023). Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi berprestasi saja tidak cukup untuk menjamin konsistensi disiplin kerja tanpa dukungan sistem manajemen yang komprehensif dan mekanisme evaluasi kinerja yang terukur (Daft, 2022). Dengan demikian, idealitas teoretis menunjukkan bahwa pencapaian disiplin kerja maksimal sebagaimana yang terjadi di lapangan seharusnya tidak mudah tercapai hanya dengan mengandalkan motivasi prestasi individual tanpa dukungan sistem manajemen yang ketat.

Kesenjangan antara realitas empiris dan idealitas teoretis ini menimbulkan pertanyaan fundamental tentang bagaimana motivasi prestasi individual mampu menghasilkan disiplin kerja yang tinggi tanpa bergantung pada sistem kontrol eksternal yang ketat. Teori-teori manajemen konvensional menekankan pentingnya mekanisme pengawasan, sanksi, dan reward sebagai prasyarat disiplin kerja, namun fenomena di lapangan menunjukkan bahwa dorongan internal untuk berprestasi dapat menjadi faktor determinan yang bahkan lebih kuat. Inkonsistensi ini mengindikasikan adanya dinamika psikologis dan organisasional yang belum sepenuhnya terjelaskan dalam literatur existing, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik nilai dan budaya kerja yang spesifik.

Lebih lanjut, gap ini mengarah pada pertanyaan penelitian mengenai mekanisme internal yang menghubungkan motivasi prestasi dengan manifestasi disiplin kerja individu, serta faktor-faktor kontekstual yang memungkinkan motivasi intrinsik ini beroperasi secara efektif tanpa memerlukan sistem kontrol eksternal yang dominan. Pertanyaan krusial muncul tentang apakah terdapat elemen-elemen khusus dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam yang memfasilitasi transformasi motivasi prestasi menjadi perilaku disiplin kerja yang konsisten, dan bagaimana pola relasional antara kedua variabel ini dapat direplikasi atau diterapkan dalam konteks organisasi pendidikan lainnya. Kesenjangan pengetahuan ini memerlukan investigasi mendalam untuk memahami dinamika unik yang terjadi dan mengidentifikasi faktor-faktor moderating atau mediating yang mungkin berperan dalam fenomena tersebut.

Kajian terdahulu mengenai disiplin kerja telah banyak mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhinya, mulai dari kepemimpinan, budaya organisasi, hingga sistem kompensasi, namun fokus pada motivasi prestasi sebagai determinan utama masih terbatas (Sutrisno & SInanto, 2022; Hasibuan, 2023; Mangkunegara & Purwono, 2022; Siagian, 2023; Suryawan & Salsabilla, 2022). Beberapa penelitian mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja secara umum dengan disiplin, namun belum secara spesifik mengeksplorasi dimensi motivasi prestasi sebagai konstruk yang berbeda dari motivasi kerja konvensional (Iflah et al., 2022; Sari et al., 2023). Studi-studi dalam konteks pendidikan Islam lebih banyak memfokuskan pada aspek kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, atau sistem manajemen mutu, sementara aspek motivasi internal individu untuk berprestasi sebagai penggerak disiplin kerja belum mendapat perhatian memadai (Mulyasa, 2022; Arifin, 2023; Harahap & Qomar, 2022). Penelitian yang mengkaji disiplin kerja dalam organisasi pendidikan umumnya masih menggunakan paradigma behavioristik yang menekankan reward dan punishment, belum mengeksplorasi perspektif motivasional intrinsik yang lebih humanistik (Maryati & Hanggara, 2022; Supardi et al., 2023).

Lebih spesifik lagi, penelitian tentang motivasi prestasi dalam konteks organisasi pendidikan Islam masih terfragmentasi dan belum terintegrasi dengan kajian disiplin kerja secara komprehensif (Sulaeman & Surahman, 2022; Uno, 2023; Musfah, 2022; Parhan et al., 2023; Hamdi et al., 2022; Sagala & Hasibuan, 2023; Baidowi & Syamsudin, 2022). Studi yang ada cenderung memperlakukan disiplin kerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan atau iklim organisasi, belum mengeksplorasi potensi motivasi prestasi sebagai motor penggerak internal yang otonom (Kristiawan et al., 2022; Utomo et al., 2023). Celah penelitian yang signifikan terletak pada minimnya kajian yang mengungkap mekanisme psikologis bagaimana motivasi prestasi individu bertransformasi menjadi perilaku disiplin kerja yang konsisten dalam setting lembaga pendidikan Islam, serta bagaimana nilai-nilai religius dan budaya kerja Islami berinteraksi dengan motivasi prestasi dalam membentuk disiplin kerja optimal tanpa bergantung pada sistem kontrol eksternal yang rigid.

Kebaruan penelitian ini terletak pada eksplorasi mendalam terhadap mekanisme internal motivasi prestasi sebagai determinan utama disiplin kerja individu dalam konteks spesifik lembaga pendidikan Islam, yang berbeda dari pendekatan konvensional yang menekankan faktor eksternal. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami disiplin kerja bukan sebagai hasil dari sistem kontrol organisasional, melainkan sebagai manifestasi dari dorongan internal individu untuk mencapai prestasi optimal yang terinternalisasi melalui nilai-nilai dan budaya kerja Islami. Pendekatan ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen SDM khususnya dalam konteks organisasi berbasis nilai religius, sekaligus menawarkan model alternatif pengelolaan disiplin kerja yang lebih humanistik dan berkelanjutan. Temuan penelitian

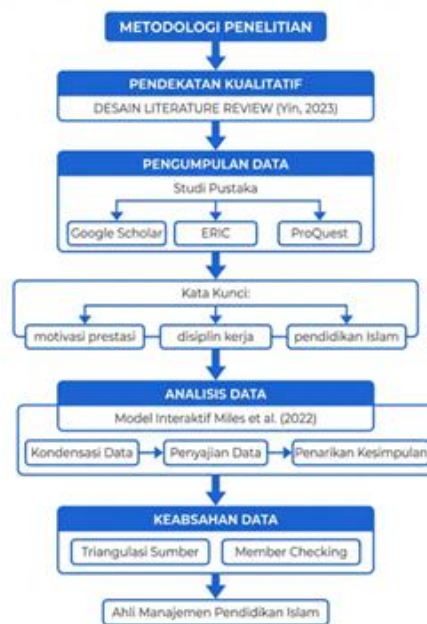
ini berpotensi menghasilkan framework baru tentang bagaimana organisasi pendidikan dapat mengoptimalkan disiplin kerja melalui kultivasi motivasi prestasi intrinsik, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian SDG 4 tentang pendidikan berkualitas dan SDG 8 tentang pekerjaan layak melalui peningkatan produktivitas dan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk mengidentifikasi model pengelolaan SDM yang efektif dan sustainable dalam organisasi pendidikan, terutama di era dimana sistem kontrol rigid terbukti tidak lagi efektif dan bahkan kontraproduktif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Temuan penelitian ini sangat krusial bagi pengembangan kebijakan manajemen lembaga pendidikan Islam yang dapat menciptakan lingkungan kerja produktif tanpa menimbulkan stres berlebihan akibat pengawasan ketat, sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen modern yang menghargai otonomi dan aktualisasi diri individu. Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam mendukung pencapaian target SDG 4 tentang pendidikan berkualitas melalui peningkatan kualitas dan komitmen tenaga pendidik, serta SDG 8 tentang pertumbuhan ekonomi inklusif dan pekerjaan layak dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberdayakan. Lebih jauh, penelitian ini menjadi penting mengingat semakin banyaknya lembaga pendidikan yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan disiplin kerja di tengah perubahan paradigma manajemen dari command-and-control menuju empowerment-based leadership, sehingga pemahaman tentang peran motivasi prestasi menjadi sangat strategis untuk keberlanjutan kualitas pendidikan nasional.

Berdasarkan kesenjangan antara fenomena empiris dan kajian teoretis yang telah diuraikan, penelitian ini berupaya menjawab dua pertanyaan sentral. Pertama, bagaimana motivasi prestasi individu berperan dalam membentuk dan mempertahankan disiplin kerja yang tinggi di lembaga pendidikan Islam tanpa bergantung pada sistem kontrol eksternal yang ketat. Kedua, faktor-faktor kontekstual apa saja dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam yang memfasilitasi dan memperkuat hubungan antara motivasi prestasi dengan disiplin kerja individu, sehingga menghasilkan kinerja optimal yang berkelanjutan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain literature review otonom (Li et al., 2023) untuk menganalisis hubungan motivasi prestasi dan disiplin kerja dalam lembaga pendidikan Islam. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dengan menelusuri database Google Scholar, ERIC, dan ProQuest menggunakan kata kunci "motivasi prestasi", "disiplin kerja", dan "pendidikan Islam" untuk memperoleh artikel jurnal dan buku teks dalam rentang tiga tahun terakhir yang relevan dengan fokus kajian.



Gambar 1.
 Kerangka Penelitian
Sumber: Penulis

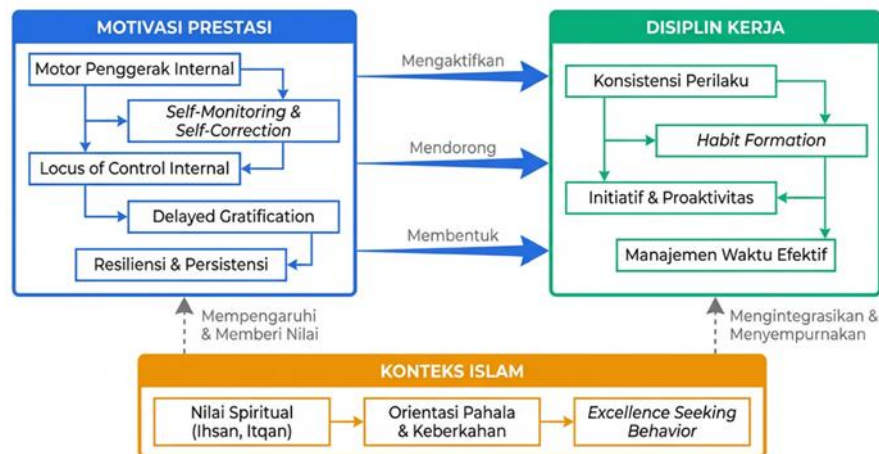
Analisis data menggunakan model interaktif Miles et al. (2022) melalui tiga tahapan: kondensasi data dengan menyeleksi dan mengabstraksi informasi kunci dari literatur, penyajian data dalam bentuk matriks untuk mengidentifikasi pola hubungan antar konsep, dan penarikan kesimpulan dengan verifikasi berkelanjutan hingga menghasilkan temuan final. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai literatur dan member checking bersama ahli manajemen pendidikan Islam untuk memvalidasi interpretasi temuan (Creswell & Shanahan, 2022).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Peran Motivasi Prestasi dalam Membentuk Disiplin Kerja Individu

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi prestasi individu memiliki peran fundamental dalam membentuk disiplin kerja yang tinggi di lembaga pendidikan Islam melalui mekanisme internalisasi nilai dan self-regulation. Motivasi prestasi tidak hanya berfungsi sebagai dorongan psikologis untuk mencapai target tertentu, namun juga membentuk pola perilaku kerja yang konsisten dan teratur tanpa memerlukan pengawasan eksternal yang ketat. Individu dengan motivasi prestasi tinggi cenderung menetapkan standar kinerja pribadi yang bahkan melampaui ekspektasi organisasi, sehingga disiplin kerja menjadi ekspresi natural dari komitmen internal mereka terhadap keunggulan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, motivasi prestasi ini diperkuat oleh nilai-nilai spiritual seperti konsep ihsan dan itqan yang mengajarkan pentingnya melakukan segala sesuatu dengan sempurna sebagai bentuk ibadah, sehingga menciptakan sinergi antara dorongan psikologis individual dengan nilai religius yang dianut.



Gambar 2.
 Peran Motivasi Prestasi
Sumber: Penulis

Motivasi prestasi berperan sebagai motor penggerak internal yang mengaktifkan mekanisme self-monitoring dan self-correction dalam diri individu, dimana mereka secara otomatis mengevaluasi perilaku kerjanya sendiri tanpa perlu instruksi atau sanksi dari pihak manajemen. Literatur menunjukkan bahwa individu dengan motivasi prestasi tinggi memiliki locus of control internal yang kuat, sehingga mereka merasa bertanggung jawab penuh atas pencapaian dan kegagalan mereka sendiri, yang kemudian mendorong kedisiplinan sebagai strategi untuk memastikan kesuksesan. Berbeda dengan disiplin yang dibentuk oleh tekanan eksternal yang cenderung bersifat compliance dan mudah luntur ketika pengawasan berkurang, disiplin yang didasari motivasi prestasi bersifat commitment dan bertahan lama karena berakar pada kepuasan intrinsik dari pencapaian tujuan pribadi. Dalam praktiknya, tenaga pendidik dengan motivasi prestasi tinggi menunjukkan inisiatif dalam mengelola waktu, menyelesaikan tugas sebelum deadline, dan secara proaktif mencari peluang untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Temuan penting lainnya menunjukkan bahwa motivasi prestasi memfasilitasi pembentukan habit formation atau pembiasaan perilaku disiplin melalui pengulangan tindakan yang konsisten untuk mencapai goal yang telah ditetapkan. Setiap pencapaian kecil yang berhasil diraih melalui kedisiplinan memberikan reinforcement positif yang memperkuat pola perilaku tersebut, menciptakan siklus positif antara motivasi, tindakan disiplin, dan reward psikologis berupa kepuasan berprestasi. Literatur juga mengungkapkan bahwa individu dengan motivasi prestasi tinggi memiliki kemampuan delay gratification yang baik, dimana mereka mampu menunda kepuasan sesaat demi pencapaian jangka panjang yang lebih bermakna, dan kemampuan ini menjadi fondasi penting bagi konsistensi disiplin kerja. Dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam, orientasi jangka panjang ini semakin diperkuat oleh konsep spiritual tentang pahala dan keberkahan yang diperoleh dari kesungguhan dalam bekerja.

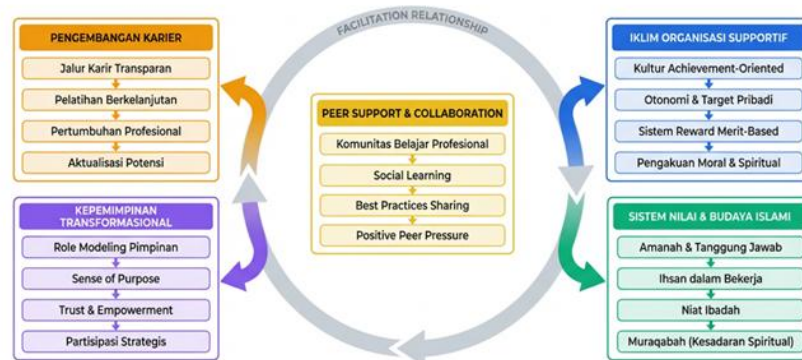
Peran motivasi prestasi juga terlihat dalam bagaimana individu merespons tantangan dan hambatan dalam pekerjaan, dimana mereka cenderung melihat kesulitan sebagai peluang untuk berkembang rather than ancaman yang harus dihindari. Karakteristik ini membuat mereka tetap disiplin bahkan dalam situasi yang menantang atau ketika tidak ada supervisi langsung, karena fokus mereka tertuju pada pencapaian standar keunggulan pribadi bukan pada menghindari sanksi. Literatur menunjukkan

bahwa resiliensi dan persistensi yang tinggi pada individu bermotivasi prestasi membuat mereka mampu mempertahankan disiplin kerja secara konsisten dalam jangka panjang, tidak terpengaruh oleh fluktuasi mood atau kondisi eksternal yang tidak mendukung. Ini menjelaskan mengapa dalam lembaga pendidikan Islam yang menerapkan pendekatan berbasis nilai, disiplin kerja dapat mencapai level optimal tanpa bergantung pada sistem punishment yang rigid.

Secara keseluruhan, motivasi prestasi berperan sebagai sumber energi psikologis yang menggerakkan individu untuk secara sukarela mengadopsi dan mempertahankan perilaku disiplin kerja sebagai bagian integral dari identitas profesional mereka. Disiplin tidak lagi dipersepsikan sebagai kewajiban yang membebani, melainkan sebagai means untuk mencapai aktualisasi diri dan pengakuan atas kompetensi yang dimiliki. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, integrasi antara motivasi prestasi dengan nilai-nilai religius menciptakan framework motivasional yang sangat kuat, dimana disiplin kerja menjadi manifestasi dari excellence seeking behavior yang didorong oleh kombinasi antara kebutuhan psikologis untuk berprestasi dan kewajiban spiritual untuk memberikan yang terbaik dalam setiap amal perbuatan.

Faktor Kontekstual yang Memfasilitasi Hubungan Motivasi Prestasi dan Disiplin Kerja

Faktor kontekstual pertama yang sangat berpengaruh adalah iklim organisasi yang supportif dan menghargai prestasi individual, dimana lembaga pendidikan Islam yang berhasil menciptakan kultur achievement-oriented cenderung menghasilkan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi. Literatur menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan ruang bagi individu untuk menetapkan target pribadi, memberikan otonomi dalam metode pencapaian, dan mengakui serta mengapresiasi setiap capaian prestasi, maka motivasi intrinsik untuk berprestasi akan tumbuh subur dan secara otomatis mendorong perilaku disiplin. Sistem reward yang berbasis pada merit dan pencapaian nyata, bukan sekedar senioritas atau kedekatan personal, memperkuat persepsi bahwa disiplin dan kerja keras akan membuahkan hasil yang adil. Dalam konteks pendidikan Islam, pengakuan atas prestasi tidak hanya berbentuk materi namun juga dalam bentuk penghargaan moral dan spiritual, seperti pemberian amanah yang lebih besar atau kesempatan untuk berbagi ilmu dalam forum yang lebih luas, yang sangat dihargai oleh individu dengan motivasi prestasi tinggi.



Gambar 3.
Faktor Kontekstual
Sumber: Penulis

Faktor kedua adalah sistem nilai dan budaya kerja Islami yang mengintegrasikan dimensi spiritual dengan profesionalisme, menciptakan framework motivasional yang unik dan sangat efektif. Konsep-konsep seperti amanah, tanggung jawab, ihsan dalam bekerja, dan niat ibadah dalam setiap aktivitas profesional memberikan makna transendental pada disiplin kerja, mengubahnya dari sekedar kewajiban duniawi menjadi bentuk pengabdian kepada Allah. Literatur mengungkapkan bahwa ketika disiplin kerja dipahami sebagai bagian dari akhlak Islami dan manifestasi dari keimanan, maka motivasi untuk mempertahankannya menjadi jauh lebih kuat dan intrinsik dibandingkan jika hanya dipahami sebagai peraturan organisasional. Internalisasi nilai-nilai ini membuat individu mengembangkan muraqabah atau kesadaran bahwa setiap tindakan diawasi oleh Allah, sehingga mereka menjaga disiplin bukan karena takut pada atasan namun karena kesadaran spiritual yang mendalam.

Kepemimpinan transformasional dan role modeling dari pimpinan lembaga menjadi faktor kontekstual ketiga yang sangat signifikan dalam memperkuat hubungan antara motivasi prestasi dan disiplin kerja. Literatur menunjukkan bahwa ketika pimpinan lembaga pendidikan Islam sendiri menunjukkan dedikasi tinggi, disiplin yang konsisten, dan orientasi pada prestasi yang kuat, maka hal ini menciptakan efek inspirasional dan aspirasional bagi tenaga pendidik lainnya. Pimpinan yang mampu mengkomunikasikan visi mulia tentang kontribusi lembaga dalam mencerdaskan generasi Muslim dan meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara lebih luas memberikan sense of purpose yang kuat bagi individu untuk berkontribusi maksimal melalui disiplin dan prestasi kerja mereka. Pendekatan kepemimpinan yang memberdayakan, memberikan trust, dan melibatkan individu dalam pengambilan keputusan strategis membuat mereka merasa valued dan meningkatkan komitmen untuk memberikan performa terbaik.

Faktor keempat adalah tersedianya sistem pengembangan karir dan kesempatan aktualisasi diri yang jelas, dimana individu dengan motivasi prestasi tinggi membutuhkan jalur yang transparan untuk terus berkembang dan mencapai level yang lebih tinggi. Literatur menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menyediakan program pelatihan berkelanjutan, kesempatan melanjutkan pendidikan, peluang untuk terlibat dalam proyek-proyek inovatif, dan jenjang karir yang berbasis kompetensi mampu mempertahankan motivasi prestasi dan disiplin kerja dalam jangka panjang. Ketika individu melihat bahwa kedisiplinan dan prestasi mereka membuka peluang untuk pertumbuhan profesional yang nyata, bukan hanya janji-janji kosong, maka mereka akan semakin termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan standar disiplin kerja mereka. Kesempatan untuk mengikuti konferensi, menulis publikasi ilmiah, atau terlibat dalam jaringan profesional yang lebih luas memberikan arena bagi individu bermotivasi prestasi untuk terus mengaktualisasikan potensi mereka.

Faktor kontekstual terakhir adalah sistem peer support dan collaborative culture yang sehat, dimana komunitas kerja yang saling mendukung dan berbagi komitmen terhadap excellence menciptakan social reinforcement bagi disiplin kerja individual. Literatur mengungkapkan bahwa ketika seseorang bekerja di lingkungan dimana rekan-rekan kerjanya juga memiliki motivasi prestasi tinggi dan menunjukkan disiplin yang konsisten, maka terjadi proses social learning dan positive peer pressure yang memperkuat perilaku disiplin tanpa terasa memaksa. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pembentukan komunitas belajar profesional, forum diskusi ilmiah, dan program mentoring antar guru menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pertumbuhan motivasi prestasi dan disiplin kerja kolektif. Sharing best practices, saling memberikan feedback konstruktif, dan merayakan pencapaian bersama menciptakan atmosfer positif yang membuat disiplin kerja terasa sebagai bagian natural dari budaya organisasi, bukan sebagai beban atau tuntutan yang memberatkan.

Discussion

Peran Motivasi Prestasi dalam Membentuk Disiplin Kerja Individu

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi prestasi memiliki peran fundamental dalam membentuk disiplin kerja melalui mekanisme self-regulation dan internalisasi nilai, yang pada beberapa aspek memperkuat sekaligus memperluas teori manajemen konvensional. Robbins & Judge (2022) menekankan bahwa disiplin kerja memerlukan sistem pengawasan dan mekanisme reward-punishment yang jelas, namun temuan ini mengungkapkan bahwa dalam konteks tertentu, motivasi prestasi dapat berfungsi sebagai substitusi efektif untuk kontrol eksternal tersebut. Hal ini tidak sepenuhnya bertentangan dengan teori existing, melainkan menunjukkan bahwa sistem kontrol eksternal yang ditekankan oleh Armstrong & Taylor (2023) dapat digantikan oleh sistem kontrol internal yang lebih kuat ketika individu memiliki motivasi prestasi tinggi.

Penelitian ini menghasilkan temuan baru bahwa integrasi antara motivasi prestasi dengan nilai-nilai spiritual dalam lembaga pendidikan Islam menciptakan framework motivasional yang unik, dimana disiplin kerja tidak lagi dipandang semata sebagai compliance terhadap aturan organisasional namun sebagai manifestasi dari excellence seeking behavior yang didorong oleh kebutuhan aktualisasi diri dan kewajiban religius. Temuan ini memperluas perspektif Luthans et al. (2022) yang menyatakan bahwa tanpa sistem kontrol eksternal ketat tingkat disiplin cenderung menurun, dengan membuktikan bahwa dalam kondisi tertentu, khususnya ketika motivasi prestasi terinternalisasi secara mendalam, disiplin kerja justru dapat mencapai level optimal tanpa bergantung pada pengawasan rigid.

Faktor Kontekstual yang Memfasilitasi Hubungan Motivasi Prestasi dan Disiplin Kerja

Temuan penelitian mengenai faktor kontekstual memberikan kontribusi signifikan dalam memperluas pemahaman teoretis tentang kondisi-kondisi yang memungkinkan motivasi prestasi beroperasi secara efektif dalam mendorong disiplin kerja. Robbins & Judge (2022) menekankan pentingnya struktur hierarki yang kuat dan prosedur operasional standar yang rigid, namun temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks lembaga pendidikan Islam, faktor-faktor soft seperti iklim organisasi supportif, nilai-nilai spiritual, dan kepemimpinan transformasional justru memiliki pengaruh yang lebih determinan. Penelitian ini menghasilkan temuan baru bahwa integrasi dimensi spiritual dengan profesionalisme melalui konsep-konsep seperti amanah, ihsan, dan muraqabah menciptakan mekanisme kontrol internal yang jauh lebih efektif dibandingkan sistem pengawasan eksternal yang ditekankan oleh Armstrong & Taylor (2023).

Hal ini memperluas teori existing dengan menunjukkan bahwa dalam organisasi berbasis nilai religius, faktor kontekstual yang paling berpengaruh bukan struktur formal dan sistem sanksi, melainkan internalisasi nilai yang memberikan makna transendental pada pekerjaan. Temuan ini juga mengkonfirmasi sekaligus memperluas perspektif Luthans et al. (2022) dengan membuktikan bahwa ketika konteks organisasional menyediakan framework nilai yang kuat, individu tidak lagi memerlukan sistem kontrol eksternal yang ketat untuk mempertahankan disiplin kerja mereka.

CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi prestasi individu memiliki peran fundamental dalam membentuk disiplin kerja yang tinggi di lembaga pendidikan Islam

melalui mekanisme self-regulation dan internalisasi nilai, yang membuktikan bahwa disiplin kerja optimal dapat tercapai tanpa bergantung pada sistem kontrol eksternal yang rigid. Temuan ini menawarkan paradigma baru dalam manajemen SDM yang bergeser dari compliance-based discipline menuju commitment-based discipline, dimana motivasi intrinsik menjadi driver utama yang lebih sustainable dibandingkan pengawasan eksternal. Faktor kontekstual seperti iklim organisasi supportif, integrasi nilai spiritual, kepemimpinan transformasional, sistem pengembangan karir, dan kultur kolaboratif terbukti menjadi enabling conditions yang sangat menentukan efektivitas motivasi prestasi dalam mendorong disiplin kerja konsisten.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam perlu mengalihkan investasi dari pembangunan sistem monitoring yang rigid menuju pengembangan kultur organisasi yang memfasilitasi tumbuhnya motivasi prestasi intrinsik melalui pemberian otonomi, pengakuan atas pencapaian, dan integrasi nilai-nilai spiritual dalam praktik kerja sehari-hari. Model pengelolaan disiplin kerja berbasis motivasi prestasi ini tidak hanya lebih efektif dan cost-efficient, namun juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis tenaga pendidik yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

REFERENCES

- Arifin, H. N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): teori, studi kasus, dan solusi*. Unisnu press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Baidowi, A., & Syamsudin, S. (2022). Strategi Supervisi Pendidikan di Sekolah. *Alim*, 4(1), 27-38.
- Colquitt, J. A., Hill, E. T., & De Cremer, D. (2023). Forever focused on fairness: 75 years of organizational justice in Personnel Psychology. *Personnel Psychology*, 76(2).
- Creswell, A., & Shanahan, M. (2022). Faithful reasoning using large language models. *arXiv preprint arXiv:2208.14271*.
- Daft, S. (2022). Human security and international law: why? how?. In *Research Handbook on International Law and Human Security* (pp. 25-38). Edward Elgar Publishing.
- Hamdi, S., Triatna, C., & Nurdin, N. (2022). Kurikulum merdeka dalam perspektif pedagogik. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(1), 10-17.
- Harahap, A., & Qomar, M. N. (2022). Waqf management: a bibliometric review. *Ziswaf: Jurnal Zakat Dan Wakaf*, 9(1), 59.
- Hasibuan, M. R. R. (2023). Manfaat Daur Ulang Sampah Organik Dan Anorganik Untuk Kesehatan Lingkungan.
- Iflah, M., Sedarmayanti, S., & Listiani, T. (2022). Model Evaluasi Pasca Pelatihan Pejabat Inti Satuan Kerja Bidang Jalan dan Jembatan di Balai Diklat Wilayah IV Kementerian PUPR. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 95-101.
- Kristiawan, D., Ferdiansyah, S., & Picard, M. (2022). Promoting vocabulary building, learning motivation, and cultural identity representation through digital storytelling for young Indonesian learners of English as a foreign language. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 10(1), 19-36.
- Li, Y., Zhang, Y., Timofte, R., Van Gool, L., Yu, L., Li, Y., ... & Wang, X. (2023). NTIRE 2023 challenge on efficient super-resolution: Methods and results.

- In *Proceedings of the IEEE/CVF Conference on Computer Vision and Pattern Recognition* (pp. 1922-1960).
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Chaffin, T. D. (2022). Character matters: The mediational impact of self-regulation on PsyCap and academic performance. *Journal of Education for Business*, 97(1), 1-7.
- Mangkunegara, I. S., & Purwono, P. (2022, June). Analysis of DNA sequence classification using SVM model with Hyperparameter Tuning Grid Search CV. In *2022 IEEE International Conference on Cybernetics and Computational Intelligence (CyberneticsCom)* (pp. 427-432). IEEE.
- Maryati, Y., & Hanggara, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (survei pada guru di SMA negeri se-Kabupaten Kuningan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(01), 1-9.
- Miles, E. S., Steiner, J. F., Buri, P., Immerzeel, W. W., & Pellicciotti, F. (2022). Controls on the relative melt rates of debris-covered glacier surfaces. *Environmental Research Letters*, 17(6), 064004.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.
- Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan pendidikan: Teori dan kebijakan*. Prenada Media.
- Parhan, P., Safii, M., & Rozaq, A. (2023). Peningkatan Kosakata Bahasa Arab melalui Media Teka Teki Silang Bergambar di Kelas V SD Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor. *Ta'limi Journal of Arabic Education and Arabic Studies*, 2(2).
- Pasaribu, S. B., Goestjahjanti, F. S., Srinita, S., Novitasari, D., & Haryanto, B. (2022). The role of situational leadership on job satisfaction, organizational citizenship behavior (OCB), and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 896539.
- Sagala, P. R. B., & Hasibuan, L. R. (2023). Pengaruh model pembelajaran snowball throwing terhadap motivasi dan hasil belajar siswa pada kurikulum merdeka belajar. *AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 12(1).
- Sari, R. K., Kusuma, N., Sampe, F., Putra, S., Fathonah, S., Ridzal, D. A., ... & Togatorop, M. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan sertifikasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Banjar. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 20-30.
- Supardi, S., Qurtubi, A., & Fatoni, H. (2023). Kemitraan Sekolah dan Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Raudhatul Jannah Cilegon. *Journal on Education*, 5(4), 11196-11203.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sutrisno, S., & Sinanto, R. A. (2022). Efektivitas penggunaan lembar balik sebagai media promosi kesehatan: tinjauan sistematis. *Jurnal Kesehatan Terpadu (Integrated Health Journal)*, 13(1), 1-11.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: an empirical study on SMEs performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.