



Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan

Kokom

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah Tujuan penulisan artikel ini adalah membahas tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan. Metoda analisis yang digunakan dalam pembahasan topik utama menggunakan model analisis causal efektif dengan meninjau hubungan rasional yang menganalisa hubungan sebab akibat antara motivasi berprestasi, motivasi disiplin kerja pegawai dan mutu pelayanan pendidikan. Lokasi penelitian dilakukan di SMPN Se-Kecamatan Cigedug Garut dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan mutu pelayanan pendidikan. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk mewujudkan mutu pelayanan pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi dan disiplin kerja pegawai.

Kata kunci: *disiplin kerja pegawai, motivasi berprestasi, mutu pelayanan pendidikan.*

1 Pendahuluan

Pendidikan merupakan faktor penunjang bagi pembangunan ketahanan nasional, oleh sebab itu perlu keterpaduan didalam perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dengan pembangunan nasional tersebut, pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Dalam dunia pendidikan sekarang ini sedang diguncang oleh berbagai perubahan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang begitu pesat.

Perubahan serta permasalahan tersebut seperti pasar bebas, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Dengan adanya perubahan serta permasalahan tersebut maka mutu pelayanan pendidikan harus lebih baik untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Sallis (2011) menjelaskan bahwa mutu ditentukan oleh dua faktor yaitu terpenuhinya spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya dan terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan pengguna jasa. Mutu pelayanan dapat dijadikan sebagai salah satu strategi lembaga untuk menciptakan kepuasan konsumen.

Suatu pendidikan bermutu tergantung pada tujuan dan yang akan dilakukan dalam pendidikan. Definisi pendidikan bermutu harus mengakui bahwa pendidikan apapun termasuk dalam suatu sistem. Mutu dalam beberapa bagian dari sistem mungkin baik, tetapi mutu kurang baik yang ada

di bagian lain dari sistem, yang menyebabkan berkurangnya mutu pendidikan secara keseluruhan dari pendidikan.

Mutu Pelayanan Pendidikan sangatlah penting salah satunya dalam menyampaikan materi pelajaran. Suatu negara yang mutu pendidikannya rendah akan mengakibatkan terhambatnya kemajuan suatu negara. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tercantum pengertian bahwa pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 (Sidiknas, Pasal 3) yang berbunyi pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu dan mempunyai posisi strategis terhadap tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan, oleh karena itu, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru adalah figur yang menempati posisi memegang peranan penting dalam pendidikan.

Namun dalam kenyataannya, menurut Hadis & Nurhayati (2014) Mutu pendidikan di Indonesia masih jauh dari yang diharapkan, apalagi jika dibandingkan dengan mutu pendidikan di negara lain. Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum disebabkan buruknya sistem pendidikan dan rendahnya sumber daya manusia. Sistem pendidikan di Indonesia sangat lemah dalam proses belajar mengajar, ini bisa dilihat adanya pergantian menteri maka berganti pula sistem pendidikan yang diterapkan. Tidak bakunya standar pendidikan kita juga menyebabkan ketidapastian dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan seluruh komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas pendidikan, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana serta kebijakan pemerintah. Salah satu komponen yang menentukan salah satunya motivasi berprestasi dari guru dan disiplin kerja pegawai, karena hasil kerja seorang guru menjadi perhatian utama bagi peserta didik sehingga harus mampu memberikan pendidikan yang terbaik untuk muridnya. Oleh sebab itu, guru harus memiliki tempat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berbagai upaya sudah dilakukan pemerintah untuk memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia. Upaya-upaya yang telah dilakukan antara lain melakukan perubahan kurikulum secara teratur, dengan maksud agar isi kurikulum tidak ketinggalan dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan serta kebutuhan masyarakat yang berkembang dengan cepat. Di samping itu, juga dilakukan upaya melaksanakan penataran-penataran guru, mengirim tenaga-tenaga kependidikan keluar negeri untuk mengikuti berbagai kegiatan workshop, seminar, latihan, studi lanjut dan sebagainya.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman.

Menurut Hasibuan (2014) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari penjelasan diatas bahwa disiplin kerja pegawai muncul dari dalam diri seseorang dan mendapatkan dukungan atau motivasi dari lingkungannya.

Dengan demikian disiplin kerja pegawai salah satunya muncul karena adanya motivasi berprestasi sebab perilaku pegawai untuk memenuhi kebutuhannya harus dibarengi dengan pencapaian tujuan artinya apabila seseorang termotivasi dia akan mencoba sekuat tenaga mencapai tujuan, hal ini diungkapkan oleh Darodjat (2015) bahwa motivasi merupakan kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individunya.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau dengan kata lain motivasi kerja disebut dengan pendorong semangat kerja hal ini sejalan dengan pendapat Siagan (2012) bahwa motivasi kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari diri pribadi karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dima kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Sedangkan Hasibuan (2014) berpendapat motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalamam dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan

Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi artinya Motivasi akan menumbuhkan prestasi baik secara individu maupun kelompok organisasi secara keseluruhan yang akan mempengaruhi disiplin pegawai untuk meningkatkan pelayanan pendidikan

Dalam pengamatan sementara di Sekolah Menengah Pertama Negeri di lingkungan Kecamatan Cigedug Kabupaten Garut, mutu pelayanan pendidikan masih kurang kondusif, salah satu penyebabnya adalah rendahnya disiplin kerja pegawai yang diakibatkan karena kurangnya motivasi berprestasi dari para pengajar.

Berdasarkan hasil penelitian awal diduga terdapat fenomena masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya motivasi berprestasi pegawai, hal ini ditunjukkan dengan masih banyak pegawai yang tidak melengkapi administrasi guru seperti mengerjakan kegiatan belajar mengajar (KBM).
- b. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kehadiran guru pada kegiatan belajar mengajar sehingga masih banyak sanksi yang dikeluarkan oleh kepala sekolah.
- c. Belum efektifnya mutu pelayanan pendidikan, meskipun sekolah ini statusnya negeri masih banyak permasalahan yang timbul seperti masih banyak pegawai yang belum memiliki surat tugas dalam mengajar, sarana prasarana yang masih belum memadai seperti aula buat pertemuan yang masih belum sesuai dengan aturan, pegawai belum mempunyai menangani masalah yang timbul, serta belum optimalnya pegawai dalam memahami keinginan masyarakat atau orang tua siswa, hal ini dibuktikan dengan seringnya dilaksanakan pertemuan orang tua dan masih seringnya mendapatkan saran-saran untuk pegawai di lingkungan SMPN Cigedug.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang dikemukakan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan”** dengan penelitian dilaksanakan di SMPN Se-kecamatan Cigedug Garut.

2 Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti pada saat ini atau keadaan sekarang dengan tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya dilaksanakan setelah kegiatan eksploratif

Untuk melihat kondisi objektif ada objek penelitian. Peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Berprestasi (Anwar, & Komariyah, 2016)	1. Kebutuhan Berprestasi	a. Menerima resiko yang sesuai dengan pertimbangan
		b. Keinginan untuk mendapatkan umpan balik
		c. Mendapatkan tanggung jawab untuk memecahkan masalah

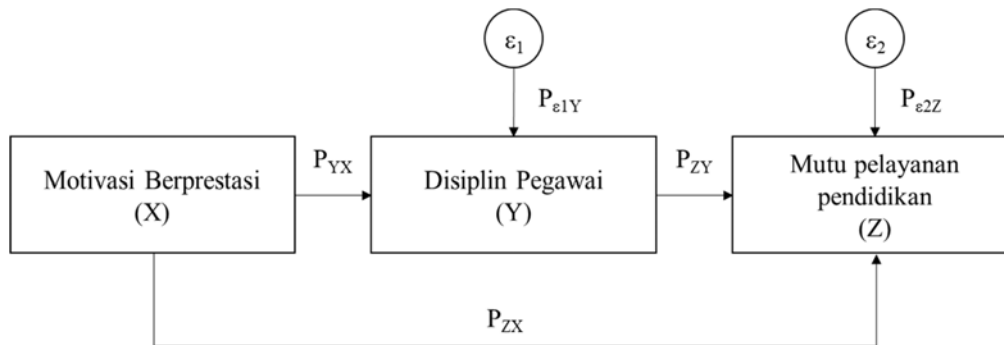
Variabel	Dimensi	Indikator
	2. Kebutuhan afiliasi (kerjasama)	a. Mengadakan rapat secara rutin b. Mendapatkan bimbingan dan nasehat
	3. Kebutuhan kekuasaan	a. Mampu memberikan pengaruh positif
		b. Memiliki ide yang kreatif dan inovatif
c. Mampu mewujudkan ide yang direncanakan		
Disiplin Pegawai (Lijan, 2016)	1. Prosedur dan kebijakan yang pasti	a. Kepatuhan b. Tahapan Disiplin
	2. Tanggung jawab kepengawasan	a. Tindakan b. Teguran-teguran yang diterbitkan
	3. Mengomunikasikan berbagai peraturan	a. Mengetahui Standar Kerja b. Sosialisasi yang terus menerus
	4. Tanggung jawab pemaparan bukti	a. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan b. Penyelesaian pekerjaan
	5. Pertimbangan atas berbagai situasi	a. Keseriusan menangani masalah b. Frekuensi dan sifat pelanggaran
	6. Peraturan dan hukuman yang masuk akal	a. Hukuman yang rasional b. Hukuman disiplin
Mutu pelayanan pendidikan (Hadis, & Nurhayati, 2014)	1. Bukti fisik/ Tangibles	a. Fasilitas Fisik b. Peralatan Proses Belajar Mengajar
	2. Kehandalaan/ Reliability	a. Jadwal Mengajar
		b. Kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas
		c. Melayani sesuai dengan tupoksi
	3. Daya Tanggap/ responsiveness	a. Memberikan informasi yang tepat dan jelas b. Mampu menyelesaikan masalah
4. Empati/ Emphaty	a. Mendengarkan keluhan masyarakat b. Kunjungan ke rumah murid yang bermasalah	
5. Jaminan/ Assurance	a. Kepastian	
	b. Kompetensi	

Responden penelitian adalah pegawai di SMPN Se-Kecamatan Cigedug jumlah responden sebanyak 65 pegawai. Selanjutnya, hasil penelitian diverifikasi dengan berbagai sumber pustaka, sebagaimana yang direkomendasikan oleh Ramdhani, & Ramdhani (2014), dan Ramdhani, Ramdhani, & Amin (2014).

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan. Paradigma penelitian yang dianalisis disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Paradigma Penelitian

Hasil penelitian menyajikan penghitungan statistika yang dapat diwakili dalam bentuk tabel sebagaimana tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Penghitungan Analisa Statistika

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
Pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan	0,7239	22,3927	3,1404	0,2480	Signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
Pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai	0,4980	4,5576	1,9996	0,2480	Signifikan
Pengaruh motivasi berprestasi terhadap mutu pelayanan pendidikan	0,3341	3,2176	1,9996	0,4438	Signifikan
Pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap mutu pelayanan pendidikan	0,3347	4,2457	1,9996	0,5026	Signifikan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana tersaji pada Tabel 2., maka diperoleh hasil penelitian bahwa secara simultan maupun parsial motivasi berprestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini melakukan kajian atas pelaksanaan kebijakan publik. Pelaksanaan kebijakan publik adalah implementasi atau penerapan suatu kebijakan publik melalui program, aktifitas, aksi, atau tindakan dalam suatu mekanisme yang terikat pada suatu sistem tertentu (Ramdhani, & Ramdhani, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif terhadap variable-variabel penelitian, diperoleh fakta:

- a. variabel motivasi berprestasi menunjukkan kriteria cukup, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada dimensi kebutuhan afiliasi (kerjasama) yaitu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilingkungan sekolah secara bersama-sama. Persentase terendah terdapat pada dimensi kebutuhan berprestasi yaitu setiap pegawai menerima saran dan kritik dari pegawai lain.
- b. variabel disiplin kerja pegawai menunjukkan kriteria cukup, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada dimensi tanggung jawab kepegawaian yaitu saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok. Persentase terendah terdapat pada dimensi mengkomunikasikan berbagai peraturan yaitu saya mendokumentasikan seluruh hasil kebijakan yang ada dan terdapat pada dimensi pertimbangan atas berbagai situasi yaitu saya akan mengklasifikasikan pelanggaran yang terjadi di sekolah.
- c. variabel mutu pelayanan pendidikan menunjukkan kriteria penilaian cukup, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada dimensi empati yaitu mengenai hal mendapatkan dukungan untuk pencarian informasi yang disampaikan dari lingkungan sekolah secara resmi. Persentase terendah terdapat pada dimensi kehandalan yaitu jumlah pegawai yang memiliki surat tugas mengajar yang dikeluarkan oleh sekolah.

Beberapa temuan permasalahan penting lainnya dalam penelitian ini yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut:

- a. Masih banyak pegawai yang enggan dalam menerima saran dan kritik dari pegawai yang lain.
- b. Masih banyak pegawai yang kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul dilingkungan sekolah.
- c. Masih banyak pegawai yang tidak mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku disekolah.
- d. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan masih banyak pegawai yang mendapatkan teguran serta sanksi hukuman dari pimpinan.
- e. Masih kurang memahami keinginan dari masyarakat atau orang tua murid.
- f. Belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan pegawai di lingkungan sekolah.

Implikasi dari hasil penelitian terhadap fenomena masalah adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel mengindikasikan hasil yang cukup baik, namun pada kenyataannya masih terdapat permasalahan-permasalahan yang ditemukan dari hasil jawaban responden sebagaimana temuan-temuan yang di ungkapkan sebelumnya. Kondisi tersebut akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang akan berdampak pada upaya mewujudkan mutu pelayanan pendidikan di SMPN Cigedug yang lebih optimal.

Adapun secara teoritis hasil penelitian tersebut berimplikasi terhadap teori-teori yang menjadi dasar variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian dapat menunjukan hasil yang optimal jika variabel-variabel penelitian benar-benar dilaksanakan berdasarkan teori-teori yang ada. Namun rendahnya pengaruh yang diperoleh menunjukan bahwapada penelitian ini teori-teori dasar tersebut belum sepenuhnya diterapkan sehingga pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan di SMPN Kecamatan Cigedug belum dapat berfungsi optimal.

3.2.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan

Besarnya pengaruh motivasi berprestasi berpengaruh nyata terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan dilihat dari koefisien determinasi (R^2_{YZX}) sebesar 0,5241 sedangkan sisanya 47,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berprestasi (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan (Z) sebesar 0,5241. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa fakto kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan menentukan disiplin kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan pendidikan.

Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang tinggi dengan adanya dorongan yang positif maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai yang selanjutnya akan berdampak pada mutu pelayanan pendidikan yang baik. Sehingga dari hasil perhitungan diatas motivasi berprestasi yang tinggi akan berdampak pada disiplin kerja pegawai yang akan semakin meningkat yang dengan sendirinya akan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan yang diberikan pegawai kepada siswa/orang tua siswa.

Kondisi ini sesuai dengan pernyataan Suwanto (2012) bahwa karena motivasi dapat menjadi penggerak dasar seseorang dalam bertindak. Hal ini relevan dengan apa yang dikemukakan Marchrany (dalam Fahmi, 2016) yang mengatakan bahwa motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan, dengan motivasi yang tinggi maka akan membangun tingkat kedisiplinan yang tinggi pula.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kedua hal ini saling berkaitan satu sama lain dimana motivasi berprestasi yang tinggi akan menumbuhkan disiplin pegawai yang baik, demikian juga sebaliknya. Dalam hal ini Pegawai SMPN Cigedug telah menciptakan komitmen yang baik terhadap pekerjaannya sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Hasil observasi dilapangan juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap mutu pelayanan pendidikan. Namun belum adanya dorongan dari seluruh pegawai yang masih rendah. Hal ini ditambah pula dengan keadaan sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya mendukung kegiatan di sekolah.

Berdasarkan pengamatan dilapangan mutu pelayanan pendidikan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi pegawai. Motivasi berprestasi pegawai muncul dari lingkungan yang saling menghargai antar pegawai, namun seperti dikemukakan diatas masih rendah, hal ini dikarenakan belum adanya kejelasan *reward* yang didapatkan pegawai SMPN Cigedug yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang tinggi.

Adapun faktor lain (epsilon) yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini diduga diantaranya komitmen pegawai, iklim organisasi, budaya organisasi, kompetensi pegawai, insentif pegawai dan lain sebagainya (Ramdhani, et. al., 2017). Faktor-faktor ini kemudian dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

3.2.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Motivasi berprestasi akan meningkat apabila disiplin kerja pegawai juga baik. Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 24,80%, sedangkan sisanya sebesar 75,20% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel motivasi berprestasi yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan perhitungan di atas, motivasi berprestasi yang ada dalam diri masing-masing pegawai SMPN Cigedug dapat memberikan dampak terhadap disiplin kerja pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku di sekolah. Bagaimanapun juga setiap individu memiliki motivasi dalam diri tetapi perlu semacam dorongan dari luar untuk mengikuti semua kegiatan yang positif sehingga mampu dalam mengikuti dan melaksanakan aturan-aturan yang berlaku.

Hal tersebut selaras dengan pendapat Fahmi (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, untuk mendapatkan yang diinginkan maka setiap orang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi. Mereka yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerjanya.

Variabel lain (epsilon) yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai diduga antara lain adalah kinerja pegawai, hal ini selaras dengan apa yang diutarakan oleh Robert Bacal (dalam Fahmi, 2016) yang menjelaskan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja para karyawan. Komunikasi merupakan aspek penting dalam membangun kebersamaan dan komitmen seseorang dalam pekerjaan. Koordinasi dan komunikasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pembentukan iklim organisasi yang baik yang pada gilirannya akan membentuk motivasi pekerja. Komunikasi merupakan pola untuk menemukan konvergensi antar berbagai kepentingan sehingga dapat membentuk konsensus (Ramdhani, & Suryadi, 2005). Melalui konsensus maka terbentuk kebersamaan, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

3.2.3. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Mutu Pelayanan Pendidikan

Dari hasil pengujian diketahui bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap mutu pelayanan pendidikan. Pengaruh secara langsung motivasi berprestasi terhadap mutu pelayanan pendidikan yakni sebesar 33,41% sedangkan motivasi berprestasi memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap mutu pelayanan pendidikan melalui disiplin kerja pegawai sebesar 10,97%. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi berprestasi terhadap mutu pelayanan pendidikan adalah sebesar 44,38% sedangkan sisanya 55,62% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel motivasi berprestasi yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan rendahnya variabel motivasi berprestasi terhadap variabel mutu pelayanan pendidikan tersebut terjadi karena masih rendahnya motivasi berprestasi dalam diri seseorang sehingga diduga akan mempengaruhi kepada mutu pelayanan pendidikan. Menurut Thoha (Iskandar, 2016) menyatakan pelayanan masyarakat merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang/ sekelompok orang/ institusi tertentu untuk memberikan bantuan

kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu dan birokrasi pemerintah merupakan institusi terdepan yang berhubungan dengan pemberian pelayanan masyarakat. Lebih lanjut Ramdhani, et. al. (2011) menyatakan bahwa mutu pelayanan akan meningkatkan kepuasan dari pengguna jasa/ masyarakat. Sedangkan motivasi berprestasi menurut Meggison (dalam Fahmi, 2016) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam diri maupun dari luar yang bertindak untuk mencapai sesuatu, dalam hal ini untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat untuk mencerdaskan bangsa. Dengan motivasi pegawai yang tinggi diharapkan pelayanan dalam bidang pendidikan akan lebih meningkat. Berdasarkan pengamatan peneliti, variabel lain (epsilon) yang diduga mempengaruhi mutu pelayanan pendidikan adalah kompetensi pegawai yang baik

3.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Mutu Pelayanan Pendidikan

Dari hasil pengujian di atas, diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap mutu pelayanan pendidikan relatif rendah dikarenakan belum optimalnya mutu pelayanan pendidikan yang diberikan pegawai kepada masyarakat. Rendahnya mutu pelayanan pendidikan merupakan masalah dan tanggung jawab bersama yang harus diselesaikan oleh semua pihak. Salah satu penyebabnya adalah minimnya kesadaran pegawai dalam mentaati segala peraturan yang sudah diatur dalam tata tertib di sekolah.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, sikap yang baik, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*). Mutu pelayanan pendidikan di sekolah perlu didukung dengan implementasi teknologi informasi. Dengan menggunakan teknologi informasi, pekerjaan akan menjadi lebih mudah, murah, cepat, dan akurat (Pamoragung, et. al., 2006; Bustomi, et. al., 2012; Tsabit, et. al., 2012; Slamet, et. al., 2016).

Oleh karena itu, belum optimalnya variabel disiplin kerja pegawai, menjadikan faktor di luar variabel (epsilon) yang diteliti memberikan pengaruh lebih besar. Berdasarkan pengamatan peneliti, variabel lain yang diduga mempengaruhi mutu pelayanan pendidikan adalah kompetensi pegawai, kinerja pegawai, iklim/ budaya organisasi (Ramdhani, et., al., 2017).

4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan.

Daftar Pustaka

Anwar, E., & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Bustomi, Y., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Rancang Bangun Sistem Informasi Geografis Sebaran Tempat Riset Teknologi Informasi di Kota Garut. *Jurnal Algoritma*, 9(1), 1-7.
- Darodjat, T. A. (2015). *Manajemen Personalialia*. Bandung: Refika Aditama
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hadis, A., & Nurhayati. (2014). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar, J. (2016). *Kapita Selekta Administrasi Negara*. Bandung: Puspaga
- Iskandar, J. (2016). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga
- Iskandar, J. (2016). *Perilaku Manusia dalam Kelompok dan Organisasi*. Bandung: Puspaga
- Lijan, S. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Pamoragung, A., Suryadi, K., & Ramdhani, M. A. (2006). Enhancing the Implementation of e-Government in Indonesia through the High-Quality of Virtual Community and Knowledge Portal. 6th European Conference on e-Government (pp. 341-347). Marburg: Academic Conferences Limited.
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainisyifa, H. (2017). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), 826-803.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), 47-56.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2014). Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(2), 11-19.
- Ramdhani, M. A., & Suryadi, K. (2005). Consensus Method Development on Analytic Hierarchy Process. *International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications* (pp. 1-10). Penang: Universiti Utara Malaysia.
- Ramdhani, M. A., Ramdhani, A., & Kurniati, D. M. (2011). The Influence of Service Quality toward Customer Satisfaction of Islamic Sharia Bank. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(9), 1099-1104.
- Sallis, E. 2011. *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slamet, C., Rahman, A., Ramdhani, M. A., & Darmalaksana, W. (2016). Clustering the Verses of the Holy Qur'an using K-Means Algorithm. *Asian Journal of Information Technology*, 15(24), 5159-5162.
- Suwatno, P., & Junni, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tsabit, A., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Pengembangan Ganesha Digital Library untuk Membuat Situs Jurnal. *Jurnal Algoritma*, 9, 1-10.