

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi juga motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada guru tetap SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tetap pada SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi juga kinerja guru, sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja guru tetap pada SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja guru, sehingga hipotesis 4 diterima.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja guru tetap pada SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja guru, sehingga hipotesis 5 diterima.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang akan meningkatkan kinerja guru, sehingga hipotesis 6 diterima.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang akan meningkatkan kinerja guru, sehingga hipotesis 7 diterima.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru, dengan menggunakan metode survei (*cross sectional*) pada guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan eksperimen atau *longitudinal* supaya lebih jelas menggambarkan korelasi atau hubungan antar variabel yang representatif.
2. Adanya keterbatasan penelitian dalam proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu tidak bisa bertemu langsung dengan responden dalam satu waktu, sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam proses pengumpulan data.

3. Adanya keterbatasan penelitian dalam penelitian dalam mendampingi responden secara langsung untuk memberikan pemahaman dan pengarahan mengenai maksud dari isi pernyataan kuesioner.

### **5.3. Implikasi**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

#### **5.3.1. Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan implikasi praktis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Ketika kompetensi guru yang dimiliki sudah baik, sekolah perlu terus menjaga dan meningkatkan kondisi ini dengan merancang program pengembangan kompetensi berkelanjutan yang komperhensif dan memperbanyak kolaborasi dengan pihak eksternal guna memperluas wawasan dan keterampilan guru. Memberikan apresiasi yang sesuai terhadap guru yang memiliki kompetensi tinggi, sehingga motivasi guru akan tetap tinggi. Dengan kompetensi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, guru akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan, sehingga hasil belajar akan mencapai tingkat optimal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Ketika disiplin kerja sudah dimiliki dengan baik sekolah perlu meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja di kalangan guru, karena disiplin yang baik tidak hanya

meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga berkontribusi pada kualitas pembelajaran yang lebih baik. Sekolah perlu meningkatkan kualitas disiplin kerja, menetapkan aturan yang jelas, dan memberikan dukungan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dapat berperan untuk meningkatkan motivasi yang akan berdampak positif.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Kompetensi yang dimiliki sudah baik, yang akan berdampak bagi kinerja guru. Sekolah perlu lebih fokus dalam peningkatan kompetensi guru melalui pengembangan yang berkelanjutan. Dengan memberikan akses tersebut kepada guru, sekolah dapat memastikan bahwa guru terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya, sehingga akan meningkatkan performa kinerja mereka. Evaluasi berkala terhadap efektivitas kompetensi penting dilakukan untuk memastikan bahwa kompetensi terus berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Implikasi praktis yang dapat diterapkan yakni sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem disiplin yang sudah ada, karena hal ini terbukti berdampak positif terhadap kinerja. Sekolah dapat melakukan dengan memastikan aturan dan prosedur yang jelas. Evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem disiplin kerja penting dilakukan untuk memastikan bahwa disiplin kerja terus berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMK Muhammadiyah

Kutowinangun. Implikasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dengan pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru dan memberikan dukungan yang memadai agar guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Ketika kompetensi guru tinggi akan mempengaruhi motivasi kerja guru, yang selanjutnya akan meningkatkan performa kinerja guru. Sekolah perlu berinvestasi dalam pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, karena peningkatan kompetensi akan berdampak positif pada motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif, sehingga guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Ketika disiplin kerja tinggi akan mempengaruhi motivasi kerja guru, yang selanjutnya akan meningkatkan performa kinerja guru. Sekolah perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja positif, karena hal ini akan memicu motivasi internal guru, yang gilirannya akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Sekolah dapat

menetapkan standar disiplin yang jelas untuk membangun budaya disiplin yang baik, serta mengakui dan menghargai guru yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

### 5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat kompetensi pada guru maka akan semakin kuat motivasi kerja guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini didukung dengan teori Dua Faktor (Herzberg et al., 1959) yang menjelaskan kompetensi yang tinggi dapat berperan sebagai motivator karena guru yang merasa kompeten akan memiliki rasa percaya diri tinggi, yang akhirnya meningkatkan motivasi. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Anisatuzzuhriah et al., 2023).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat disiplin kerja pada guru maka semakin kuat pula motivasi kerja guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini didukung dengan teori Keadilan (Adams, 1963) menjelaskan bahwa guru yang disiplin akan merasa lebih termotivasi jika melihat bahwa kerja keras mereka diakui dan dihargai secara adil. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Praptiestrini, 2016).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pada guru maka akan berdampak baik pada kinerja guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini didukung dengan teori Human Capital (Becker, 1964) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan produktifitas dan berdampak positif pada kinerja

guru. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Mukhtar & MD, 2020).

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pada guru maka semakin baik pula tingkat kinerja guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini didukung dengan teori Disiplin Organisasi (Robbins, 1983) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehingga akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Damanik, 2019b).
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru tetap di SMK Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini didukung dengan teori Dua Faktor (Herzberg et al., 1959) menjelaskan bahwa guru dengan motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Aprida et al., 2022).
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pada guru maka berdampak pula pada kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai pemediasi. Hal ini didukung dengan teori Human Capital (Becker, 1964) menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi pula motivasi mereka untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Guru yang kompeten akan memiliki motivasi yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih mampu dan percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Santoso et al., 2021).
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pada guru maka berdampak pula pada kinerja guru melalui motivasi

kerja sebagai pemediasi. Hal ini didukung dengan performance teory (Bernandin & Russell, 2013) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan disiplin. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi mereka untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian (Tarigan et al., 2023).

