

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner penelitian mengenai kompetensi pedagogik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan responden sebanyak 36 responden, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi guru maka motivasi juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja guru maka motivasi juga akan meningkat.
3. Kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi guru maka motivasi juga akan meningkat.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki guru, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, dan pelaksanaan tugas sesuai jadwal, belum berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Kondisi ini didukung oleh temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa masih banyak guru, khususnya guru muda, yang terlambat masuk kelas atau belum konsisten dalam menjalankan tanggung jawab mengajar sesuai waktu yang ditentukan. Kedisiplinan yang ditunjukkan cenderung bersifat administratif dan formal, bukan berasal dari kesadaran atau komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan demikian, meskipun beberapa guru terlihat patuh terhadap aturan sekolah, namun disiplin kerja yang bersifat rutinitas dan belum menyentuh aspek profesionalitas secara mendalam tidak cukup kuat untuk memengaruhi peningkatan kinerja guru secara signifikan. Kinerja yang optimal memerlukan lebih dari sekadar kepatuhan, yakni motivasi internal, tanggung jawab profesional, serta kompetensi dalam melaksanakan pembelajaran secara efektif.

5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, sehingga hipotesis kelima diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi guru maka kinerja juga akan meningkat.

6. Kompetensi pedagogik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga hipotesis keenam ditolak. Meskipun guru memiliki kompetensi pedagogik yang cukup, seperti memahami teori belajar, menyusun RPP, dan merancang pembelajaran, hal ini tidak cukup mendorong munculnya motivasi kerja secara kuat. Mayoritas guru yang menjadi responden adalah guru muda yang masih dalam tahap awal karier, sehingga dorongan mencapai tujuan, inisiatif, dan tanggung jawab kerja belum terbentuk secara matang. Akibatnya, motivasi kerja tidak menjadi jembatan yang efektif antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru, karena guru menjalankan tugasnya lebih karena kewajiban daripada dorongan intrinsik.
7. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga hipotesis keenam ditolak. Disiplin kerja yang ditunjukkan oleh guru, seperti kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, dan pelaksanaan tugas sesuai jadwal, bersifat rutin dan administratif. Pada guru muda, kedisiplinan ini belum sepenuhnya disertai dengan semangat kerja, kreativitas, dan dorongan pribadi untuk berkembang. Hal ini menyebabkan disiplin kerja tidak cukup kuat dalam membentuk motivasi kerja sebagai pendorong peningkatan kinerja. Dengan kata lain, guru dapat tetap disiplin dalam bekerja namun belum termotivasi secara mendalam, karena motivasi mereka masih terbatas pada kewajiban formal, bukan pada dorongan internal untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Akibatnya, motivasi

tidak mampu menjembatani pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

5.2.Keterbatasan

1. Penelitian ini terbatas pada variabel kompetensi pedagogik, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada satu sekolah yaitu SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan dikebumen.
3. Jumlah responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner hanya sebanyak 36 guru dari total 82 guru yang tercatat di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal ini terjadi karena pada saat pengumpulan data, guru kelas XII (kelas 3) tidak aktif mengajar (off) disebabkan peserta didik telah menyelesaikan proses pembelajaran dan dinyatakan lulus. Dengan demikian, guru yang masih aktif hadir di sekolah hanya berasal dari kelas X dan XI (kelas 1 dan 2). Selain itu, padatnya jadwal mengajar juga menjadi kendala tersendiri dalam proses distribusi dan pengisian kuesioner, sehingga tidak semua guru dapat meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

5.3.Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini mencakup dua hal yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambanga Kebumen. Sedangkan implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi penelitian bagi perkembangan teori-teori tentang kompetensi pedagogik, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan kompetensi pedagogik guru secara langsung dapat mendorong semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Pihak sekolah disarankan meningkatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi pedagogik, seperti melalui workshop, seminar, atau program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula motivasi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Pihak

sekolah disarankan memberikan apresiasi terhadap guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, baik melalui penghargaan formal maupun informal, agar dapat memicu motivasi kerja dan menjadi contoh bagi guru lainnya.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kompetensi pedagogik yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kompetensi pedagogik merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah. Pihak sekolah disarankan Mendorong guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, seperti komunitas belajar, forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), atau kegiatan sertifikasi, guna memperluas wawasan dan kemampuan dalam mengelola pembelajaran.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah, khususnya di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Temuan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa pendekatan

terhadap kedisiplinan selama ini masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek kesadaran profesional. Oleh karena itu, sekolah perlu melakukan pembinaan disiplin kerja yang lebih bermakna, misalnya melalui pengawasan masuk kelas secara konsisten, mentoring oleh guru senior, serta penguatan nilai tanggung jawab moral terhadap peran guru sebagai pendidik.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas-tugas profesional di sekolah. Pihak sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi, misalnya dengan memberikan apresiasi atas kinerja guru, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan membangun hubungan kerja yang harmonis.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru. Diperlukan strategi pengembangan profesional guru yang juga berfokus pada aspek motivasional, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun sistem penghargaan, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap profesi. Sekolah juga perlu meninjau kembali sistem penilaian kinerja guru agar tidak hanya menitikberatkan pada kehadiran atau kelengkapan

administrasi, tetapi juga pada kualitas proses dan hasil pembelajaran yang dicapai.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru. Diperlukan strategi pengembangan profesional guru yang juga berfokus pada aspek motivasional, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun sistem penghargaan, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap profesi. Sekolah juga perlu meninjau kembali sistem penilaian kinerja guru agar tidak hanya menitikberatkan pada kehadiran atau kelengkapan administrasi, tetapi juga pada kualitas proses dan hasil pembelajaran yang dicapai.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kompetensi pedagogik yang tinggi memungkinkan guru untuk mengelola pembelajaran secara efektif, memahami kebutuhan siswa, serta mengatasi tantangan di kelas, yang pada akhirnya meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sahria (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru yang memiliki

tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung merasa lebih terorganisir dan produktif, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Eni Heliyana, dkk (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik cenderung lebih mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sahria (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena masih banyak guru, khususnya guru muda, yang belum konsisten dalam menjalankan kedisiplinan, seperti sering terlambat masuk kelas. Kedisiplinan yang ada lebih bersifat administratif dan belum disertai tanggung jawab profesional yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara langsung. Hal ini sejalan dengan penelitian Arief Rachman, dkk (2021) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar, komitmen terhadap tugas, dan keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Eni Heliyana, dkk (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru karena sebagian besar guru merupakan guru muda yang masih dalam tahap adaptasi. Meskipun memiliki kompetensi yang baik, motivasi kerja seperti dorongan berprestasi dan tanggung jawab belum berkembang optimal, sehingga tidak berperan sebagai perantara yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Isra Tiareta, dkk (2024).
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru karena kedisiplinan yang ditunjukkan guru muda masih bersifat administratif dan belum didorong oleh semangat kerja atau motivasi internal. Akibatnya, meskipun guru disiplin, motivasi

kerja belum berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Isra Tiareta, dkk (2024).

