

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Responden**

Deskripsi responden penelitian bertujuan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik dasar subjek penelitian yang menjadi sampel. Karakteristik tersebut mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan keterlibatan dalam Program Pendidikan Guru Penggerak. Seluruh data diperoleh dari 100 orang guru penggerak jenjang pendidikan menengah di Kota Bandar Lampung yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut merupakan data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 6. Kategorisasi responden berdasarkan jenis kelamin**

| <b>Kategori</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-----------------|---------------|-------------------|
| Perempuan       | 76            | 76%               |
| Laki-laki       | 24            | 24%               |
| <b>Total</b>    | 100           | 100%              |

Berdasarkan data pada Tabel 6, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 76 orang atau sebesar 76% dari total 100 responden. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 24%. Proporsi ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru penggerak jenjang pendidikan menengah di Kota Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh guru perempuan.

**Tabel 7. Kategorisasi responden berdasarkan Usia**

| <b>Kategori</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-----------------|---------------|-------------------|
| 30 -39 Tahun    | 36            | 36%               |
| 40-49 Tahun     | 49            | 49%               |
| 50- 59 Tahun    | 15            | 15%               |
| <b>Total</b>    | 100           | 100%              |

Berdasarkan data pada Tabel 7, responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 40–49 tahun, yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 49% dari total responden. Kelompok usia 30–39 tahun berada pada urutan kedua dengan jumlah 36 orang atau 36%, sedangkan kelompok usia 50–59 tahun berjumlah 15 orang atau 15%. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru penggerak yang menjadi responden berada pada usia produktif dan

matang dalam pengalaman profesional, yang berpotensi memengaruhi persepsi serta kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas di jenjang pendidikan menengah di Kota Bandar Lampung.

**Tabel 8. Kategorisasi responden berdasarkan pendidikan**

| Kategori     | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| S1           | 43     | 43%        |
| S2           | 56     | 56%        |
| S3           | 1      | 1%         |
| <b>Total</b> | 100    | 100%       |

Berdasarkan data pada Tabel 8, responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan pendidikan jenjang S2, yaitu sebanyak 56 orang atau 56% dari total responden. Selanjutnya, responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 43 orang atau 43%, sedangkan hanya 1 orang atau 1% yang menempuh pendidikan hingga jenjang S3. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru penggerak yang menjadi responden telah menempuh pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang pascasarjana, yang secara teoritis dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional dan kinerja mereka dalam melaksanakan peran sebagai guru penggerak pada jenjang pendidikan menengah.

**Tabel 9. Kategorisasi responden berdasarkan status kepegawaian**

| Kategori     | Jumlah | Persentase |
|--------------|--------|------------|
| PNS          | 58     | 58%        |
| Non -PNS     | 32     | 32%        |
| <b>Total</b> | 100    | 100%       |

Berdasarkan data pada Tabel 9, mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 58 orang atau 58% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 42 orang atau 42% merupakan guru berstatus non-PNS. Komposisi ini menunjukkan bahwa guru penggerak di jenjang pendidikan menengah di Kota Bandar Lampung berasal dari latar belakang kepegawaian yang beragam, meskipun sebagian besar telah memiliki status kepegawaian tetap. Perbedaan status kepegawaian ini dapat memengaruhi aspek tanggung jawab, akses terhadap pelatihan, serta motivasi dalam menjalankan peran sebagai guru penggerak.

**Tabel 10. Kategorisasi responden berdasarkan rentang masa kerja**

| <b>Kategori</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Percentase</b> |
|-----------------|---------------|-------------------|
| < 5 Tahun       | 1             | 1%                |
| 5 – 10 Tahun    | 8             | 8%                |
| 10 – 15 Tahun   | 28            | 28%               |
| 15 – 20 Tahun   | 34            | 34%               |
| 20 -25 Tahun    | 23            | 23%               |
| >25 Tahun       | 6             | 6%                |
| <b>Total</b>    | <b>100</b>    | <b>100%</b>       |

Berdasarkan Tabel 10, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 15 hingga 20 tahun, yaitu sebanyak 34 orang atau 34% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 28 responden (28%) memiliki masa kerja antara 10 hingga 15 tahun, dan 23 responden (23%) berada pada rentang masa kerja 20 hingga 25 tahun. Responden dengan masa kerja lebih dari 25 tahun berjumlah 6 orang (6%), sedangkan mereka yang memiliki masa kerja antara 5 hingga 10 tahun berjumlah 8 orang (8%). Adapun responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun hanya berjumlah 1 orang (1%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan guru dengan pengalaman kerja yang cukup panjang, yang kemungkinan telah memiliki kematangan profesional dan pemahaman mendalam terhadap peran sebagai guru penggerak.

#### **4.2 Analisis Data Deskriptif**

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu pendidikan guru penggerak, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru penggerak. Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata, skor tertinggi, skor terendah, dan standar deviasi dari setiap indikator pada masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman awal mengenai kecenderungan data sebelum dilakukan analisis inferensial untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Berikut ini merupakan nilai statsistik data penelitian ini:

**Tabel 11. Statistik Deskriptif Variabel**

| Var | Min       | Max       | Mean      | Std. Deviation | Skewness  |            |
|-----|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|------------|
|     | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic      | Statistic | Std. Error |
| X1  | 29.00     | 45.00     | 35.8500   | 2.91071        | .219      | .241       |
| X2  | 22.00     | 33.00     | 27.2500   | 2.26245        | .249      | .241       |
| X3  | 20.00     | 32.00     | 26.9100   | 2.44575        | -.020     | .241       |
| Z   | 21.00     | 32.00     | 26.9700   | 2.43897        | .053      | .241       |
| Y   | 37.00     | 45.00     | 44.3500   | 1.59782        | -3.110    | .241       |

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 11, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan rentang skor dan rata-rata yang beragam. Variabel X1 (Pendidikan Guru Penggerak) memiliki nilai minimum 29, maksimum 45, dengan rata-rata 35,85 dan standar deviasi sebesar 2,91. Variabel X2 (Kepemimpinan) memiliki nilai rata-rata 27,25, dengan nilai minimum 22 dan maksimum 33, serta standar deviasi 2,26. Variabel X3 (Disiplin Kerja) menunjukkan rata-rata 26,91 dengan nilai minimum 20, maksimum 32, dan standar deviasi 2,45. Variabel Z (Motivasi Kerja) memiliki rata-rata 26,97 dengan standar deviasi 2,44, nilai minimum 21, dan maksimum 32. Adapun variabel Y (Kinerja Guru Penggerak) menunjukkan rata-rata tertinggi sebesar 44,35, dengan nilai minimum 37, maksimum 45, dan standar deviasi terendah sebesar 1,60. Skewness seluruh variabel berada dalam kisaran normal (antara -1 dan +1), kecuali variabel Y yang menunjukkan skewness -3,110, mengindikasikan distribusi data yang sangat condong ke arah kanan. Temuan ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru penggerak memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan dengan skor minimal yang diperoleh.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1 Pendidikan Guru Penggerak

Pendidikan Guru Penggerak merupakan program pengembangan kompetensi guru yang dirancang untuk membentuk pendidik profesional, inovatif, dan berjiwa kepemimpinan. Variabel ini mencerminkan sejauh mana guru memahami dan menerapkan materi

pembelajaran, keterampilan reflektif, serta kemampuan kolaboratif yang diperoleh selama mengikuti program. Data pada tabel berikut menggambarkan persepsi responden terkait pelaksanaan, efektivitas, dan kebermanfaatan pendidikan Guru Penggerak dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

**Tabel 12. Deskriptif Statsitik Nilai Variabel Pendidikan Guru Penggerak (X1)**

| No | Pertanyaan  | Skor Jawaban |           |           |           |         | Mean      | Std. Deviation | Ket    |
|----|---|--------------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|----------------|--------|
|    |   | SS (5)       | S (4)     | N (3)     | TS (2)    | STS (1) | Statistic | Statistic      |        |
| 1  | Mengikuti pendidikan guru penggerak untuk meningkatkan kompetensi mengajar. | 4<br>4%      | 20<br>20% | 53<br>53% | 21<br>21% | 2<br>2% | 3.030     | .80973         | Sedang |
| 2  | Aktif membagikan pengalaman belajar kepada rekan guru.                      | 4<br>4%      | 21<br>21% | 45<br>45% | 25<br>25% | 5<br>5% | 2.940     | .90810         | Sedang |
| 3  | Memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru lain.            | 1<br>1%      | 23<br>23% | 45<br>45% | 26<br>26% | 5<br>5% | 2.890     | .85156         | Sedang |
| 4  | Merancang pembelajaran yang berpihak pada murid.                            | 2<br>2%      | 16<br>16% | 59<br>59% | 17<br>17% | 6<br>6% | 2.910     | .80522         | Sedang |
| 5  | Mengintegrasikan nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila dalam pembelajaran.   | 5<br>5%      | 25<br>25% | 44<br>44% | 24<br>24% | 2<br>2% | 3.070     | .87911         | Sedang |
| 6  | Melakukan refleksi terhadap pelaksanaan pembelajaran secara berkala.        | 6<br>6%      | 26<br>26% | 47<br>47% | 19<br>19% | 2<br>2% | 3.150     | .86894         | Sedang |
| 7  | Berkontribusi dalam pengambilan keputusan manajerial di sekolah.            | 3<br>3%      | 28<br>28% | 42<br>42% | 23<br>23% | 4<br>4% | 3.030     | .89279         | Sedang |
| 8  | Ikut mengelola kegiatan sekolah secara kolaboratif.                         | 3<br>3%      | 24<br>24% | 40<br>40% | 30<br>30% | 3<br>3% | 2.940     | .88557         | Sedang |
| 9  | Memiliki kemampuan dalam menyusun rencana program sekolah.                  | 3<br>3%      | 28<br>28% | 45<br>45% | 18<br>18% | 6<br>6% | 3.040     | .90921         | Sedang |
| 10 | Menginisiasi kegiatan pengembangan sekolah berbasis kebutuhan.              | 3<br>3%      | 20<br>20% | 49<br>49% | 26<br>26% | 2<br>2% | 2.960     | .81551         | Sedang |
| 11 | Melakukan inovasi untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah.               | 4<br>4%      | 19<br>19% | 45<br>45% | 27<br>27% | 5<br>5% | 2.900     | .90453         | Sedang |

|    |   |         |           |           |           |         |       |        |        |
|----|---|---------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|--------|--------|
| 12 | Mendorong keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam pengembangan sekolah. | 2<br>2% | 23<br>23% | 50<br>50% | 22<br>22% | 3<br>3% | 2.990 | .81023 | Sedang |
|----|---|---------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|--------|--------|

Berdasarkan Tabel 12, menjelaskan hasil jawaban responden yang paling direspon terdapat pada pertanyaan nomor 6 dengan pertanyaan “Melakukan refleksi terhadap pelaksanaan pembelajaran secara berkala” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 6 (6%), yang menyatakan setuju 26 (26%), yang menyatakan netral 47 (47%), yang menyatakan tidak setuju 19 (19%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 (2%), dengan nilai mean 3,150. Sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon pada pertanyaan nomor 3 dengan pertanyaan “Memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru lain” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 1 (1%), yang menyatakan setuju 23 (23%), yang menyatakan netral 45 (45%), yang menyatakan tidak setuju 26 (26%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 5 (5%), dengan nilai mean 2,890.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Pendidikan Guru Penggerak, seluruh indikator X1.1 hingga X1.12 menunjukkan nilai rata-rata pada kategori sedang, dengan rentang mean antara 2,89 hingga 3,15 dari skala 1–5. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan guru penggerak dalam aspek-aspek yang diukur belum mencapai kategori tinggi, meskipun tidak berada pada kategori rendah. Penyebab kondisi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi yang merata bagi seluruh guru penggerak, perbedaan latar belakang pendidikan formal maupun nonformal, serta variasi dalam pengalaman dan akses terhadap pelatihan berkelanjutan. Nilai standar deviasi yang berkisar antara 0,80 hingga 0,91 menunjukkan adanya tingkat variasi yang cukup moderat antarresponden, yang berarti persepsi dan capaian pendidikan guru penggerak cenderung bervariasi namun masih dalam rentang yang relatif homogen. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan

peningkatan kapasitas pendidikan secara sistematis dan berkelanjutan agar capaian rata-rata dapat meningkat ke kategori tinggi.

#### 4.3.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan komunitas sekolah menuju tujuan meningkatkan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

Variabel ini menilai peran kepala sekolah sebagai agen perubahan efektif yang mampu mengambil keputusan strategis, memotivasi guru, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Tabel berikut menyajikan hasil penilaian responden mengenai tingkat kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah di sekolah masing-masing.

**Tabel 13. Deskriptif Statsitik Nilai Variabel Kepemimpinan (X2)**

| No | Pertanyaan  | Skor Jawaban |           |           |           |         | Mean  | Std. Deviation | Ket    |
|----|---|--------------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|----------------|--------|
|    |   | SS (5)       | S (4)     | N (3)     | TS (2)    | STS (1) |       |                |        |
| 1  | Kepala sekolah menjadi teladan dalam sikap dan perilaku.                | 3<br>3%      | 27<br>27% | 48<br>48% | 20<br>20% | 2<br>2% | 3.090 | .81767         | Sedang |
| 2  | Kepala sekolah memiliki integritas yang tinggi.                         | 5<br>5%      | 19<br>19% | 56<br>56% | 19<br>19% | 1<br>1% | 3.080 | .78727         | Sedang |
| 3  | Kepala sekolah dihormati oleh seluruh warga sekolah.                    | 2<br>2%      | 19<br>19% | 52<br>52% | 25<br>25% | 2<br>2% | 2.940 | .77616         | Sedang |
| 4  | Kepala sekolah memberikan semangat dalam mencapai visi sekolah.         | 5<br>5%      | 23<br>23% | 46<br>46% | 20<br>20% | 6<br>6% | 3.010 | .93738         | Sedang |
| 5  | Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk terus berkembang.            | 2<br>2%      | 22<br>22% | 45<br>45% | 28<br>28% | 3<br>3% | 2.920 | .83702         | Sedang |
| 6  | Kepala sekolah menyampaikan tujuan sekolah secara jelas dan meyakinkan. | 5<br>5%      | 27<br>27% | 48<br>48% | 14<br>14% | 6<br>6% | 3.110 | .91998         | Sedang |
| 7  | Kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif.        | 1<br>1%      | 23<br>23% | 51<br>51% | 22<br>22% | 3<br>3% | 2.970 | .78438         | Sedang |
| 8  | Kepala sekolah terbuka terhadap ide dan gagasan baru.                   | 3<br>3%      | 24<br>24% | 48<br>48% | 23<br>23% | 2<br>2% | 3.030 | .82211         | Sedang |

|   |  |         |           |           |           |         |       |        |        |
|---|--|---------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|--------|--------|
| 9 | Kepala sekolah mendukung eksperimen inovatif dalam pembelajaran. | 2<br>2% | 26<br>26% | 52<br>52% | 20<br>20% | 0<br>0% | 3.100 | .73168 | Sedang |
|---|--|---------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|--------|--------|

Berdasarkan Tabel 13, menjelaskan hasil jawaban responden yang paling direspon terdapat pada pertanyaan nomor 6 dengan pertanyaan “Kepala sekolah menyampaikan tujuan sekolah secara jelas dan meyakinkan.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 6 (6%), yang menyatakan setuju 27 (27%), yang menyatakan netral 48 (48%), yang menyatakan tidak setuju 14 (14%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 6 (6%), dengan nilai mean 3,110. Sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon pada pertanyaan nomor 5 dengan pertanyaan “Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk terus berkembang” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 2 (2%), yang menyatakan setuju 22 (22%), yang menyatakan netral 45 (45%), yang menyatakan tidak setuju 28 (28%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 3 (3%), dengan nilai mean 2,920.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kepemimpinan, seluruh indikator X2.1 hingga X2.9 menunjukkan nilai rata-rata pada kategori sedang, dengan rentang mean antara 2,92 hingga 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat yang cukup memadai, namun belum optimal untuk mencapai kategori tinggi. Kondisi ini dapat disebabkan oleh faktor seperti keterbatasan pengalaman dalam memimpin perubahan di lingkungan sekolah, kurangnya pelatihan kepemimpinan yang terstruktur, serta perbedaan motivasi dan komitmen dalam menerapkan peran kepemimpinan transformatif. Nilai standar deviasi yang berkisar antara 0,73 hingga 0,93 menunjukkan adanya variasi yang moderat antarresponden, menandakan bahwa persepsi dan praktik kepemimpinan guru penggerak bervariasi tetapi tidak ekstrem. Temuan ini mengindikasikan perlunya strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih intensif, terutama pada aspek pengambilan

keputusan, membimbing dan memberdayakan guru, serta pengelolaan perubahan agar tingkat kepemimpinan dapat meningkat secara merata.

#### 4.3.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan komitmen guru dalam mematuhi aturan, melaksanakan tugas tepat waktu, dan menjaga konsistensi kinerja sesuai standar yang berlaku. Bagi Guru Penggerak, disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketepatan waktu atau kehadiran, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam menyelesaikan program, keteraturan administrasi, dan keteladanan di lingkungan sekolah. Tabel berikut memaparkan persepsi responden mengenai penerapan disiplin kerja oleh Guru Penggerak.

**Tabel 14. Deskriptif Statsistik Nilai Variabel Disiplin Kerja (X3)**

| No | Pertanyaan  | Skor Jawaban |           |           |           |         | Mean  | Std. Deviation | Ket    |
|----|---|--------------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|----------------|--------|
|    |   | SS (5)       | S (4)     | N (3)     | TS (2)    | STS (1) |       |                |        |
| 1  | Datang ke sekolah tepat waktu setiap hari.                  | 3<br>3%      | 14<br>14% | 47<br>47% | 30<br>30% | 6<br>6% | 2.780 | .87132         | Sedang |
| 2  | Mengikuti seluruh kegiatan sekolah sesuai jadwal.           | 1<br>1%      | 25<br>25% | 49<br>49% | 18<br>18% | 7<br>7% | 2.950 | .86894         | Sedang |
| 3  | Jarang meninggalkan kelas tanpa alasan jelas.               | 4<br>4%      | 31<br>31% | 47<br>47% | 18<br>18% | 0<br>0% | 3.210 | .78232         | Sedang |
| 4  | Menyelesaikan tugas dan kewajiban tepat waktu.              | 3<br>3%      | 18<br>18% | 53<br>53% | 23<br>23% | 3<br>3% | 2.950 | .80873         | Sedang |
| 5  | Bertanggung jawab terhadap hasil pembelajaran siswa.        | 3<br>3%      | 25<br>25% | 44<br>44% | 27<br>27% | 1<br>1% | 3.020 | .82853         | Sedang |
| 6  | Siap menerima konsekuensi atas pekerjaan yang saya lakukan. | 1<br>1%      | 26<br>26% | 45<br>45% | 26<br>26% | 2<br>2% | 2.980 | .80378         | Sedang |
| 7  | Menaati semua peraturan yang berlaku di sekolah.            | 3<br>3%      | 27<br>27% | 36<br>36% | 29<br>29% | 5<br>5% | 2.940 | .94088         | Sedang |
| 8  | Menjaga etika dalam hubungan dengan sesama guru dan siswa.  | 4<br>4%      | 22<br>22% | 53<br>53% | 20<br>20% | 1<br>1% | 3.080 | .78727         | Sedang |
| 9  | Menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme guru.         | 4<br>4%      | 22<br>22% | 46<br>46% | 26<br>26% | 2<br>2% | 3.000 | .85280         | Sedang |

Berdasarkan Tabel 14, menjelaskan hasil jawaban responden yang paling direspon terdapat pada pertanyaan nomor 3 dengan pertanyaan “Jarang meninggalkan kelas tanpa alasan jelas” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 4 (4%), yang menyatakan setuju 31 (31%), yang menyatakan netral 47 (47%), yang menyatakan tidak setuju 18 (18%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 0 (0%), dengan nilai mean 3,210. Sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon pada pertanyaan nomor 1 dengan pertanyaan “Datang ke sekolah tepat waktu setiap hari” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 3 (3%), yang menyatakan setuju 14 (14%), yang menyatakan netral 47 (47%), yang menyatakan tidak setuju 30 (30%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 6 (6%), dengan nilai mean 2,780.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja, seluruh indikator X3.1 hingga X3.9 berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata berkisar antara 2,78 hingga 3,21. Nilai terendah terdapat pada indikator X3.1 (2,78) yang mengindikasikan bahwa aspek tersebut merupakan area yang paling lemah, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator X3.3 (3,21) yang menunjukkan capaian relatif lebih baik dibanding indikator lainnya. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkat kesadaran, konsistensi, dan motivasi guru dalam menerapkan kedisiplinan, baik terkait waktu, pelaksanaan tugas, maupun kepatuhan terhadap aturan. Nilai standar deviasi antara 0,78 hingga 0,94 menunjukkan variasi yang cukup moderat hingga tinggi antarresponden, yang berarti terdapat perbedaan yang nyata dalam penerapan disiplin di antara guru penggerak. Hasil ini menunjukkan perlunya penegakan standar kedisiplinan yang lebih konsisten, pembinaan berkelanjutan, serta mekanisme penghargaan dan sanksi yang adil untuk mendorong peningkatan kedisiplinan secara merata.

#### 4.3.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat Guru Penggerak dalam melaksanakan tugas. Variabel ini mencakup aspek kebutuhan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri. Tingkat motivasi yang tinggi diharapkan mampu mendorong guru untuk berinovasi serta memberikan layanan pembelajaran yang optimal. Tabel berikut menyajikan tanggapan responden mengenai tingkat motivasi kerja Guru Penggerak.

**Tabel 15. Deskriptif Statistik Nilai Variabel Motivasi Kerja (Z)**

| No | Pertanyaan  | Skor Jawaban |           |           |           |         | Mean  | Std. Deviation | Ket    |
|----|---|--------------|-----------|-----------|-----------|---------|-------|----------------|--------|
|    |   | SS (5)       | S (4)     | N (3)     | TS (2)    | STS (1) |       |                |        |
| 1  | Memiliki dorongan untuk selalu meraih hasil terbaik dalam mengajar. | 4<br>4%      | 26<br>26% | 42<br>42% | 25<br>25% | 3<br>3% | 3.030 | .89279         | Sedang |
| 2  | Termotivasi untuk mencapai target pembelajaran yang tinggi.         | 2<br>2%      | 23<br>23% | 46<br>46% | 24<br>24% | 5<br>7% | 2.930 | .86754         | Sedang |
| 3  | Senang mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja saya.              | 5<br>5%      | 18<br>18% | 46<br>46% | 29<br>29% | 2<br>2% | 2.950 | .86894         | Sedang |
| 4  | Merasa nyaman bekerja dalam tim guru.                               | 2<br>2%      | 23<br>23% | 47<br>47% | 25<br>25% | 3<br>3% | 2.960 | .82780         | Sedang |
| 5  | Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat.             | 4<br>4%      | 17<br>17% | 49<br>49% | 28<br>28% | 2<br>2% | 2.930 | .83188         | Sedang |
| 6  | Menikmati interaksi sosial dalam lingkungan sekolah.                | 3<br>3%      | 28<br>28% | 37<br>37% | 30<br>30% | 2<br>2% | 3.000 | .88763         | Sedang |
| 7  | Ingin memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan di sekolah.     | 3<br>3%      | 24<br>24% | 55<br>55% | 13<br>13% | 5<br>5% | 3.070 | .83188         | Sedang |
| 8  | Merasa puas jika ide saya diikuti oleh orang lain.                  | 1<br>1%      | 26<br>26% | 47<br>47% | 24<br>24% | 2<br>2% | 3.000 | .79137         | Sedang |
| 9  | Senang memimpin kegiatan atau proyek di sekolah.                    | 7<br>7%      | 19<br>19% | 52<br>52% | 21<br>21% | 1<br>1% | 3.100 | .84686         | Sedang |

Berdasarkan Tabel 15, menjelaskan hasil jawaban responden yang paling direspon terdapat pada pertanyaan nomor 3 dengan pertanyaan “Senang memimpin kegiatan atau proyek di sekolah” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 7 (7%), yang menyatakan setuju 19 (19%), yang menyatakan netral 52 (52%), yang menyatakan tidak setuju 21 (21%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 (1%), dengan nilai mean 3,100. Sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon pada pertanyaan nomor 2 dengan pertanyaan “Termotivasi untuk mencapai target pembelajaran yang tinggi” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 2 (2%), yang menyatakan setuju 23 (23%), yang menyatakan netral 46 (46%), yang menyatakan tidak setuju 24 (24%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 5 (5%), dengan nilai mean 2,930.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja, seluruh indikator Z.1 hingga Z.9 berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata berkisar antara 2,93 hingga 3,10. Nilai terendah terdapat pada indikator Z.2 dan Z.5 (2,93) yang mengindikasikan bahwa dorongan motivasi pada aspek tersebut masih relatif rendah, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Z.9 (3,10) yang menunjukkan dorongan motivasi yang lebih baik dibandingkan indikator lainnya. Rentang standar deviasi antara 0,79 hingga 0,89 menunjukkan adanya variasi persepsi dan tingkat motivasi yang cukup moderat antarresponden. Kondisi ini dapat disebabkan oleh perbedaan faktor intrinsik seperti minat, komitmen pribadi, dan kepuasan kerja, serta faktor ekstrinsik seperti dukungan lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, dan penghargaan yang diterima. Temuan ini menegaskan perlunya strategi peningkatan motivasi yang terarah, misalnya melalui penguatan apresiasi, peningkatan kesempatan pelatihan, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung semangat berinovasi.

#### 4.3.5 Kinerja Guru Penggerak

Kinerja Guru Penggerak mengacu pada hasil kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik sekaligus agen perubahan. Variabel ini meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, kolaborasi dengan pemangku kepentingan, serta kontribusi nyata dalam pengembangan sekolah. Data pada tabel berikut menunjukkan penilaian responden terhadap kinerja Guru Penggerak di lingkungan masing-masing.

**Tabel 16. Deskriptif Statsitik Nilai Variabel Kinerja Guru Penggerak (Y)**

| No | Pertanyaan  | Skor Jawaban |           |         |         |         | Mean      | Std. Deviation | Ket           |
|----|---|--------------|-----------|---------|---------|---------|-----------|----------------|---------------|
|    |   | SS (5)       | S (4)     | N (3)   | TS (2)  | STS (1) | Statistic | Statistic      |               |
| 1  | Mengajar dengan metode yang sesuai dan efektif.           | 93<br>93%    | 7<br>7%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.930     | .25643         | Sangat Tinggi |
| 2  | Menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.      | 87<br>87%    | 13<br>13% | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.870     | .33800         | Sangat Tinggi |
| 3  | Menyusun perangkat ajar sesuai standar kurikulum.         | 93<br>93%    | 7<br>7%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.930     | .25643         | Sangat Tinggi |
| 4  | Menyusun RPP/SAP secara rutin.                            | 94<br>94%    | 6<br>6%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.940     | .23868         | Sangat Tinggi |
| 5  | Melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai jam tatap muka. | 93<br>93%    | 7<br>7%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.930     | .25643         | Sangat Tinggi |
| 6  | Menyusun dan memberikan penilaian secara berkala.         | 93<br>93%    | 7<br>7%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.930     | .25643         | Sangat Tinggi |
| 7  | Menyerahkan laporan pembelajaran sesuai tenggat waktu.    | 94<br>94%    | 6<br>6%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.940     | .23868         | Sangat Tinggi |
| 8  | Menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu.      | 94<br>94%    | 6<br>6%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.960     | .19695         | Sangat Tinggi |
| 9  | Hadir dan tepat waktu dalam kegiatan rapat sekolah.       | 92<br>92%    | 8<br>8%   | 0<br>0% | 0<br>0% | 0<br>0% | 4.920     | .27266         | Sangat Tinggi |

Berdasarkan Tabel 16, menjelaskan hasil jawaban responden yang paling direspon terdapat pada pertanyaan nomor 8 dengan pertanyaan “Menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 92 (92%), yang menyatakan setuju 8 (8%), yang menyatakan netral 0 (0%), yang menyatakan tidak setuju 0 (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 0 (0%), dengan nilai mean 4,960. Sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon pada pertanyaan nomor 2 dengan pertanyaan “Menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 87 (87%), yang menyatakan setuju 13 (13%), yang menyatakan netral 0 (0%), yang menyatakan tidak setuju 0 (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 0 (0%), dengan nilai mean 4,870.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Guru Penggerak, seluruh indikator Y.1 hingga Y.9 berada pada kategori sangat tinggi, dengan nilai rata-rata berkisar antara 4,87 hingga 4,96. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Y.8 (4,96) yang menunjukkan pencapaian kinerja optimal, sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada indikator Y.2 (4,87) yang tetap menunjukkan performa yang sangat baik. Rentang standar deviasi yang relatif rendah, yakni antara 0,19 hingga 0,33, mengindikasikan konsistensi tingkat kinerja di antara responden. Tingginya kinerja ini dapat disebabkan oleh faktor dukungan profesional, pengalaman kerja yang memadai, serta penerapan praktik pembelajaran inovatif yang relevan dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, adanya motivasi intrinsik yang kuat serta lingkungan kerja yang kondusif kemungkinan besar turut mendorong capaian kinerja yang stabil pada tingkat sangat tinggi. Temuan ini memperlihatkan bahwa guru penggerak telah mampu menjalankan perannya secara efektif, sehingga berdampak positif terhadap mutu pembelajaran.

## 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.4.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis hubungan antar variabel, tahap awal yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah menguji validitas instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan relevan. Dalam hal ini, validitas item dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yang menguji kekuatan hubungan antara skor masing-masing item dengan skor total variabel. Item dikatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05 dan koefisien korelasinya menunjukkan hubungan positif terhadap total skor. Berikut ini merupakan hasil perhitungan yang telah dilakukan menggunakan SPPS:

**Tabel 17. Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Signifikansi | Standar | Keterangan |
|----------|--------------|---------|------------|
| X1.1     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.2     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.3     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.4     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.5     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.6     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.7     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.8     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.9     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.10    | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.11    | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X1.12    | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.1     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.2     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.3     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.4     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.5     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.6     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.7     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.8     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X2.9     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X3.1     | 0,000        | <0,05   | Valid      |
| X3.2     | 0,031        | <0,05   | Valid      |

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| X3.3 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| X3.4 | 0,019 | <0,05 | Valid |
| X3.5 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| X3.6 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| X3.7 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| X3.8 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| X3.9 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Z.1  | 0,001 | <0,05 | Valid |
| Z.2  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Z.3  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Z.4  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Z.5  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Z.6  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Z.7  | 0,027 | <0,05 | Valid |
| Z.8  | 0,023 | <0,05 | Valid |
| Z.9  | 0,034 | <0,05 | Valid |
| Y.1  | 0,004 | <0,05 | Valid |
| Y.2  | 0,001 | <0,05 | Valid |
| Y.3  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Y.4  | 0,004 | <0,05 | Valid |
| Y.5  | 0,001 | <0,05 | Valid |
| Y.6  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Y.7  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Y.8  | 0,000 | <0,05 | Valid |
| Y.9  | 0,006 | <0,05 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 17, seluruh item pernyataan dari variabel X1 hingga Y9 menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing item mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud secara tepat. Bahkan nilai signifikansi sebagian besar berada pada angka 0,000, yang mengindikasikan tingkat validitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh indikator dalam instrumen penelitian layak digunakan untuk proses pengumpulan data dalam rangka menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari item-item yang terdapat dalam setiap variabel. Uji reliabilitas

bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya apabila digunakan dalam pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha melebihi 0,60 sebagai berikut ini:

**Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Standar | Keterangan |
|----------|--------------------|---------|------------|
| X1       | 0,940              | >0.60   | Reliabel   |
| X2       | 0,940              | >0.60   | Reliabel   |
| X3       | 0,922              | >0.60   | Reliabel   |
| Z        | 0,840              | >0.60   | Reliabel   |
| Y        | 0,878              | >0.60   | Reliabel   |

Berdasarkan Tabel 18, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) di atas standar minimum 0,60, yang berarti instrumen yang digunakan reliabel. Variabel X1 dan X2 masing-masing memperoleh nilai 0,940, X3 sebesar 0,922, variabel Z sebesar 0,840, dan variabel Y sebesar 0,878. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dalam mengukur setiap konstruk. Dengan demikian, seluruh alat ukur dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data secara berulang dengan hasil yang stabil dan konsisten.

#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat dasar analisis regresi linear berganda, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan baik. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas. Uji ini diperlukan untuk menghindari pelanggaran asumsi yang dapat memengaruhi ketepatan model regresi dan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis berikut ini:

#### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal. Normalitas merupakan salah satu asumsi dasar dalam regresi linear yang harus dipenuhi agar hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan ahasil uji normalitas yang diperoleh dari data berikut ini:

**Tabel 19. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 2.32175666              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .049                    |
|  | Positive       | .036                    |
|  | Negative       | -.049                   |
| Test Statistic                                     |                | .049                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Berdasarkan Tabel 19, hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual tak terstandarisasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti bahwa distribusi data residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu,

nilai mean residual sebesar 0,0000000 dan standard deviation sebesar 2,3218 mengindikasikan bahwa rata-rata kesalahan prediksi sangat mendekati nol, dan penyebaran residual berada dalam batas yang wajar. Nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,049 dengan perbedaan ekstrem tertinggi sebesar 0,049 juga menunjukkan tidak adanya penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal, sehingga asumsi dasar untuk melakukan analisis regresi linear berganda telah terpenuhi.

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dianalisis melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,10$ . Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel independen dalam model menunjukkan nilai VIF dan Tolerance yang berada dalam batas yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Berikut ini merupakan hasil uji yang telah dilakukan:

**Tabel 20. Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Tolerance | VIF   | Keterangan |
|----------|-----------|-------|------------|
| X1       | .974      | 1.026 | Terpenuhi  |
| X2       | .996      | 1.004 | Terpenuhi  |
| X3       | .976      | 1.025 | Terpenuhi  |
| Z        | .988      | 1.012 | Terpenuhi  |

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam Tabel 20, seluruh variabel bebas, yaitu X1 (Pendidikan Guru Penggerak), X2 (Kepemimpinan), X3 (Disiplin Kerja), dan variabel moderator Z (Motivasi Kerja), memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF

(Variance Inflation Factor) di bawah 10. Nilai tolerance tertinggi adalah 0,996 (X2), dan terendah adalah 0,974 (X1), sedangkan nilai VIF tertinggi adalah 1,026 (X1) dan terendah adalah 1,004 (X2). Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas dalam penelitian ini bersifat independen dan tidak saling berkorelasi secara tinggi, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

#### 4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Model regresi linear berganda memungkinkan peneliti untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel independen secara kuantitatif terhadap variabel dependen, dengan mengendalikan variabel lainnya. Dalam analisis ini, variabel bebas terdiri atas pendidikan guru penggerak (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru penggerak (Y). Uji regresi dilakukan untuk memperoleh koefisien regresi, nilai signifikansi, serta koefisien determinasi guna melihat kekuatan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat

**Tabel 21. Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig        |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |            |
| 1     | (Constant)                  | 25.362     | 2.792                     |      | 9.084 .000 |
|       | X1                          | .097       | .043                      | .177 | 2.261 .026 |
|       | X2                          | .051       | .055                      | .072 | .933 .353  |
|       | X3                          | .152       | .051                      | .233 | 2.969 .004 |
|       | Z                           | .371       | .051                      | .566 | 7.266 .000 |

$$Y = 25,362 + 0,097X1 + 0,051X2 + 0,152X3 + 0,371Z$$

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 21 menerangkan Koefisien X1, X2, X3 dan Koefisien Z sebagai berikut:

- 4.6.1** Koefisien X1 (0,097) berarti setiap peningkatan satu satuan pada Pendidikan Guru Penggerak akan meningkatkan Kinerja Guru Penggerak sebesar 0,097 poin, jika variabel lain konstan. Variabel Pendidikan Guru Penggerak (X1) Koefisien regresi X1 sebesar 0,097 dengan nilai signifikansi 0,026 ( $< 0,05$ ), menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y). Artinya, semakin tinggi pelibatan guru dalam program pendidikan guru penggerak, maka semakin meningkat pula kinerja guru tersebut
- 4.6.2** Koefisien X2 (0,051) berarti setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Guru Penggerak sebesar 0,051 poin, namun secara statistik tidak signifikan. Variabel Kepemimpinan (X2) Koefisien regresi X2 sebesar 0,051 dengan nilai signifikansi 0,353 ( $> 0,05$ ) mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja guru penggerak
- 4.6.3** Koefisien X3 (0,152) berarti setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru Penggerak sebesar 0,152 poin. Variabel Disiplin Kerja (X3) Koefisien regresi X3 sebesar 0,152 dengan nilai signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan guru, maka kinerjanya akan semakin optimal
- 4.6.4** Koefisien Z (0,371) berarti setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru Penggerak sebesar 0,371 poin. Ini adalah pengaruh paling besar di antara semua variabel. Variabel Motivasi Kerja (Z) Variabel moderasi motivasi kerja memiliki koefisien regresi tertinggi sebesar 0,371 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), serta beta standar sebesar 0,566. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru penggerak. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

#### 4.7 Uji Moderasi

Uji moderasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel motivasi kerja (Z) mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dianalisis sebagai variabel moderasi yang berinteraksi dengan variabel pendidikan guru penggerak (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam mempengaruhi kinerja guru penggerak (Y). Uji ini menggunakan pendekatan interaksi (moderated regression analysis), dengan menambahkan variabel interaksi antara masing-masing variabel bebas dan variabel moderasi ke dalam model regresi. Hasil uji ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran motivasi kerja dalam memperkuat hubungan antar variabel yang diteliti

**Tabel 22. Analisis Moderasi**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error |                                   |       |      |
| 1     | (Constant) | 118.632                     | 28.049     |                                   | 4.229 | .000 |
|       | X1M        | .071                        | .016       | 5.108                             | 4.315 | .000 |
|       | X2M        | .046                        | .020       | 2.668                             | 2.264 | .026 |
|       | X3M        | .052                        | .020       | 3.117                             | 2.643 | .010 |

$$Y = -118,632 + 2,090X_1 + 1,385X_2 + 1,518X_3 + 5,554Z - 0,071(X_1 \times Z) - 0,046(X_2 \times Z) - 0,052(X_3 \times Z)$$

Berdasarkan hasil uji moderasi yang ditunjukkan pada Tabel 22 menerangkan Moderasi X1, X2, X3 sebagai berikut:

##### 4.7.1 Moderasi X1

Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) secara signifikan memoderasi memperkuat hubungan antara variabel bebas pendidikan guru penggerak (X1), kepemimpinan (X2),

dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru penggerak (Y). Interaksi antara X1 dan Z (X1M) memiliki koefisien  $\beta$  sebesar -0,071 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan guru penggerak dan kinerja menjadi lebih kuat ketika motivasi kerja meningkat karena nilai  $t$  positif. Secara statistik, hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja justru menurunkan pengaruh positif dari pendidikan guru penggerak terhadap kinerja, karena guru dengan motivasi tinggi cenderung tidak terlalu tergantung pada program pelatihan formal untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **4.7.2 Moderasi X2**

Interaksi antara kepemimpinan dan motivasi kerja (X2M) menghasilkan koefisien  $\beta$  sebesar -0,046 dengan signifikansi 0,026. Nilai ini juga signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa motivasi kerja juga mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru menjadi lebih kuat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja guru. Artinya, pada guru yang sangat termotivasi, peran kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja menjadi lebih dominan.

#### **4.7.3 Moderasi X3**

Interaksi antara disiplin kerja dan motivasi kerja (X3M) pun menunjukkan pola yang serupa, dengan koefisien  $\beta$  sebesar -0,052 dan nilai signifikansi 0,010. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja juga memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru penggerak. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan moderator positif yang secara signifikan meningkatkan kekuatan pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja. Temuan ini mencerminkan bahwa pada individu yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi, pengaruh dari faktor-faktor eksternal seperti pelatihan, kepemimpinan, dan kedisiplinan cenderung menjadi menambah dominasi dalam memengaruhi peningkatan kinerja.

#### 4.8 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model regresi. Nilai R<sup>2</sup> berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, koefisien determinasi mencerminkan sejauh mana pendidikan guru penggerak (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada kinerja guru penggerak (Y). Dengan demikian, R<sup>2</sup> memberikan gambaran tentang kekuatan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan nilai dari koefisien determinasi yang telah dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS:

**Tabel 23. Koefisien Determinasi**

| R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .752 <sup>a</sup> | .565     | .532              | 1,09277                    |

Berdasarkan hasil Model Summary pada Tabel 23, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pendidikan guru penggerak (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3), motivasi kerja (Z), serta interaksi moderasi antara masing-masing variabel bebas dengan motivasi kerja (X1M, X2M, dan X3M), secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja guru penggerak (Y), sebesar 56,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,532 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dalam model, kontribusi penjelasan terhadap variasi kinerja guru penggerak tetap kuat, yakni sebesar 53,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya prediksi yang cukup baik dalam menjelaskan fenomena kinerja guru penggerak. Adapun nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,09277 menunjukkan besarnya galat atau penyimpangan standar dari nilai prediksi

terhadap nilai aktual Y, yang relatif kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki ketepatan estimasi yang cukup baik.

#### 4.9 Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran asumsi-asumsi yang telah dirumuskan dalam penelitian berdasarkan teori dan kajian empiris sebelumnya. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel pendidikan guru penggerak (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru penggerak (Y), serta menguji peran motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderasi. Uji statistik yang digunakan meliputi uji-t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji-F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hasil uji hipotesis ini menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

**Tabel 24. Hasil Uji T**

| Model | t                    | t tabel | Sig.  | P Value | Keterangan     |
|-------|----------------------|---------|-------|---------|----------------|
| 1     | X1                   | 4.534   | >1.98 | 0.000   | <0.05 Diterima |
|       | X2                   | 0.933   | >1.98 | 0.353   | <0.05 Ditolak  |
|       | X3                   | 2.880   | >1.98 | 0.005   | <0.05 Diterima |
|       | X1 dengan Moderasi Z | 4.315   | >1.98 | 0.000   | <0.05 Diterima |
|       | X2 dengan Moderasi Z | 2.264   | >1.98 | 0.026   | <0.05 Diterima |
|       | X3 dengan Moderasi Z | 2.643   | >1.98 | 0.010   | <0.05 Diterima |

Berdasarkan hasil uji T yang ditunjukkan pada Tabel 24 menerangkan uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

##### 4.9.1 H1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru Penggerak.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Guru Penggerak (X1) memiliki nilai  $t = 4,534$  dan signifikansi  $= 0,000$ . Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu 1.98 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru Penggerak.

#### **4.9.2 H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Penggerak.**

Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai  $t = 0,933$  dan signifikansi  $= 0,353$ . Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu  $1,98$  dan signifikansi lebih besar dari  $0,05$ , sehingga H2 ditolak. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak dalam model tanpa interaksi.

#### **4.9.3 H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak.**

Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai  $t = 2,880$ , dan signifikansi  $= 0,005$ . Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu  $1,98$  dan signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka H3 diterima. Artinya, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak.

#### **4.9.4 H4: Motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh Pendidikan Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru Penggerak.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara Pendidikan Guru Penggerak dan Motivasi Kerja (X1M) memiliki koefisien  $\beta = 0,071$ , dengan nilai  $t$  yaitu  $4,315$  dan signifikansi  $= 0,000$ . Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu  $1.98$  dan signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa interaksi antara X1 dan Z signifikan memoderasi pengaruh terhadap Y. Pengaruh X1 terhadap Y meningkat saat motivasi meningkat, maka H4 diterima. Artinya, Motivasi Kerja berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara Pendidikan Guru Penggerak dan Kinerja Guru Penggerak.

#### **4.9.5 H5: Motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Penggerak.**

Koefisien interaksi antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (X2M) adalah  $\beta = 0,046$ , dengan nilai  $t = 2,264$  dan signifikansi  $= 0,026$ . Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu  $1,98$  dan signifikansi lebih kecil dari

0,05, maka interaksi ini signifikan. Dengan demikian, H5 diterima, karena terdapat moderasi signifikan oleh Motivasi Kerja terhadap pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Penggerak.

#### **4.9.6 H6: Motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak.**

Interaksi antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X3M) memiliki koefisien  $\beta = 0,052$ , dengan nilai  $t = 2,643$  dan signifikansi = 0,010. Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu 1,98 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka interaksi ini juga signifikan dan diterima. Oleh karena itu, H6 diterima, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memoderasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak.

**Tabel 25. Hasil Uji F Simultan**

| Sumber     | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 108.611        | 4  | 27.153      | 17.896 | 0.000 |
| Residual   | 144.139        | 95 | 1.517       |        |       |
| Total      | 252.750        | 99 |             |        |       |

Hasil pada Tabel 25, uji F dalam analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Pendidikan Guru Penggerak (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru Penggerak (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 17,896 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa secara statistik, model regresi yang dibangun layak digunakan karena kombinasi variabel prediktor secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja guru. Dengan nilai R Square sebesar 0,565, diketahui bahwa sebesar 56,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebelumnya menunjukkan nilai sebesar 0,532 menunjukkan bahwa model tetap signifikan meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor yang digunakan. Ini menandakan bahwa kontribusi keempat variabel bebas terhadap kinerja guru tidak bersifat kebetulan atau hanya terjadi pada sampel ini saja, melainkan menunjukkan adanya hubungan yang kuat secara umum. Nilai signifikansi yang sangat rendah (0,000) mencerminkan bahwa kemungkinan kesalahan dalam menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan sangat kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi faktor pendidikan, kepemimpinan, disiplin, dan motivasi merupakan elemen penting yang secara kolektif memengaruhi tingkat kinerja Guru Penggerak.

#### **4.10 Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel pendidikan guru penggerak (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3), dan motivasi kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru penggerak (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji F sebesar 17,896 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan layak digunakan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa sebesar 56,5% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi keempat variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Variabel X1 (Pendidikan Guru Penggerak) memiliki nilai minimum 29, maksimum 45, dengan rata-rata 35,85 dan standar deviasi sebesar 2,91. Variabel X2 (Kepemimpinan) memiliki nilai rata-rata 27,25, dengan nilai minimum 22 dan maksimum 33, serta standar deviasi 2,26. Variabel X3 (Disiplin Kerja) menunjukkan rata-rata 26,91 dengan nilai minimum 20, maksimum 32, dan standar deviasi 2,45. Variabel Z (Motivasi Kerja) memiliki rata-rata 26,97 dengan standar deviasi 2,44, nilai minimum 21, dan maksimum 32. Adapun variabel Y (Kinerja Guru Penggerak) menunjukkan

rata-rata tertinggi sebesar 44,35, dengan nilai minimum 37, maksimum 45, dan standar deviasi terendah sebesar 1,60. Skewness seluruh variabel berada dalam kisaran normal (antara -1 dan +1), kecuali variabel Y yang menunjukkan skewness -3,110, mengindikasikan distribusi data yang sangat condong ke arah kanan. Temuan ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru penggerak memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan dengan skor minimal yang diperoleh.

Secara parsial, hasil uji-t menunjukkan bahwa masing-masing variabel X1, dan X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan guru penggerak dan disiplin kerja, maka kinerja guru penggerak juga akan semakin meningkat. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderasi dilakukan dengan pendekatan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memperkuat hubungan antara variabel bebas dan kinerja guru penggerak, yang ditandai dengan nilai interaksi yang signifikan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam memoderasi pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model penelitian ini.

#### **4.10.1 Pendidikan Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru Penggerak**

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif, variabel *Pendidikan Guru Penggerak* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Guru Penggerak*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Guru Penggerak (X1) memiliki nilai  $t = 4,534$  dan signifikansi = 0,000. Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu 1,98 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru Penggerak. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi partisipasi guru dalam program Pendidikan Guru Penggerak (PGP), maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas

profesionalnya. Hal ini mencerminkan keberhasilan implementasi program PGP yang dirancang untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan pembelajaran, inovasi pedagogik, serta kesadaran reflektif guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran abad 21. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari (Suwarga & Resmiati, 2023); (Patarai dkk. 2018); dan (Sebayang & Rajagukguk, 2019) yang menyatakan bahwa Pendidikan berpangruh terhadap kinerja guru.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Aditya Darma & Kristian Arimara (2020) yang menemukan bahwa guru yang telah mengikuti Program Guru Penggerak menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek kompetensi pedagogik, kepemimpinan pembelajaran, serta kemampuan kolaboratif di lingkungan sekolah. Selain itu, studi oleh Widodo (2022) di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa 78% guru yang lulus program Guru Penggerak mengalami peningkatan skor evaluasi kinerja tahunan dibandingkan sebelum mengikuti PGP. Dengan demikian, konsistensi antara hasil penelitian terdahulu dan temuan dalam penelitian ini memperkuat validitas bahwa Pendidikan Guru Penggerak memang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Dari sisi teori, temuan ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* dari Locke (1968), yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas, terarah, dan menantang akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Dalam konteks ini, program Pendidikan Guru Penggerak memberikan tujuan konkret dan sistematis bagi guru untuk berkembang menjadi pemimpin pembelajaran, mendorong mereka untuk meningkatkan performa, refleksi diri, serta kolaborasi profesional. Pelatihan, pendampingan, dan evaluasi dalam program ini menjadi stimulus yang mendorong guru mengembangkan

kompetensi profesional mereka secara terukur dan berorientasi pada hasil.

Hasil wawancara dengan beberapa guru penggerak di Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa program Pendidikan Guru Penggerak memberikan dampak langsung terhadap kepercayaan diri, keberanian berinovasi, serta kemampuan mengelola kelas secara lebih adaptif. Salah satu guru penggerak menyatakan bahwa setelah mengikuti program, ia mampu mengembangkan modul ajar berbasis kebutuhan siswa yang lebih kontekstual dan berhasil meningkatkan hasil belajar di kelasnya. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa pelatihan yang terstruktur memberikan kompetensi teknis dan afektif yang berdampak pada kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Pendidikan Guru Penggerak, seluruh indikator X1.1 hingga X1.12 menunjukkan nilai rata-rata pada kategori sedang, dengan rentang mean antara 2,89 hingga 3,15 dari skala 1–5. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan guru penggerak dalam aspek-aspek yang diukur belum mencapai kategori tinggi, meskipun tidak berada pada kategori rendah. Penyebab kondisi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi yang merata bagi seluruh guru penggerak, perbedaan latar belakang pendidikan formal maupun nonformal, serta variasi dalam pengalaman dan akses terhadap pelatihan berkelanjutan. Nilai standar deviasi yang berkisar antara 0,80 hingga 0,91 menunjukkan adanya tingkat variasi yang cukup moderat antarresponden, yang berarti persepsi dan capaian pendidikan guru penggerak cenderung bervariasi namun masih dalam rentang yang relatif homogen. Temuan ini menegaskan perlunya penguatan program peningkatan kapasitas pendidikan secara sistematis dan berkesinambungan agar capaian rata-rata dapat meningkat ke kategori tinggi. Berdasarkan seluruh temuan di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Guru

Penggerak memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu pelaksanaan tugas. Program ini secara efektif membekali guru dengan kompetensi pedagogik dan kepemimpinan pembelajaran yang aplikatif, serta mendorong perubahan sikap kerja secara signifikan.

#### **4.10.2 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Penggerak**

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penggerak. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai  $t = 0,933$  dan signifikansi = 0,353. Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu 1,98 dan signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_2$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak dalam model tanpa interaksi. Secara statistik, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja guru penggerak. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan belum menjadi determinan utama dalam mendorong performa guru penggerak, atau kemungkinan terdapat variabel mediasi lain yang lebih berperan namun belum tercakup dalam model penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu yang juga menunjukkan ketidakhadiran pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Yanti et al. (2022), Nurhayati et al. (2022), dan Wulandari et al. (2023) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak selalu berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja guru, terutama dalam konteks sekolah yang belum menerapkan pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan transformatif secara konsisten. Hal ini dapat dijelaskan melalui pendekatan kontekstual yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung

pada situasi organisasi, budaya kerja, serta kapasitas individu yang dipimpin.

Temuan wawancara mendalam dengan guru penggerak menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan struktural dan kultural yang membatasi ruang inovasi. Beberapa guru menyampaikan bahwa gagasan inovatif hasil dari program guru penggerak tidak mendapatkan dukungan signifikan dari pihak manajemen sekolah. Inisiatif tersebut sering kali dianggap menyimpang dari kebiasaan yang berlaku atau terlalu membebani guru lain. Kondisi ini mempertegas bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru penggerak bersifat tidak langsung dan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diadopsi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kepemimpinan Guru Penggerak, seluruh indikator X2.1 hingga X2.9 menunjukkan nilai rata-rata pada kategori sedang, dengan rentang mean antara 2,92 hingga 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan guru penggerak berada pada tingkat yang cukup memadai, namun belum optimal untuk mencapai kategori tinggi. Kondisi ini dapat disebabkan oleh faktor seperti keterbatasan pengalaman dalam memimpin perubahan di lingkungan sekolah, kurangnya pelatihan kepemimpinan yang terstruktur, serta perbedaan motivasi dan komitmen dalam menerapkan peran kepemimpinan transformatif. Nilai standar deviasi yang berkisar antara 0,73 hingga 0,93 menunjukkan adanya variasi yang moderat antarresponden, menandakan bahwa persepsi dan praktik kepemimpinan guru penggerak bervariasi tetapi tidak ekstrem. Temuan ini mengindikasikan perlunya strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih intensif, terutama pada aspek pengambilan keputusan, pemberdayaan rekan sejawat, dan pengelolaan perubahan agar tingkat kepemimpinan dapat meningkat secara merata. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kompetensi kepala sekolah sebagai

pemimpin pembelajaran agar mampu memfasilitasi, mengarahkan, dan mendampingi proses transformasi pendidikan yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

#### **4.10.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *Disiplin Kerja* (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Kinerja Guru Penggerak*. Hal ini Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai  $t = 2,880$ , dan signifikansi = 0,005. Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu 1,98 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H3 diterima. Artinya, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh guru penggerak, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja guru penggerak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2020), yang menemukan bahwa tingkat kedisiplinan guru berbanding lurus dengan efektivitas kerja mereka di sekolah. Menurut penelitian dari (Hakim dkk. 2021); (Gabriella & Tannady, 2019); dan (Rosmawati dkk. 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam merencanakan pembelajaran, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, serta aktif dalam kegiatan pengembangan profesional. Penelitian oleh Purwanto (2019) juga menyatakan bahwa kedisiplinan menjadi indikator utama yang membedakan antara guru yang berkinerja tinggi dan guru yang berkinerja rendah, terutama dalam konteks tugas administratif dan pengajaran. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, melainkan bagian dari etos profesional guru.

Dalam perspektif teori, hasil ini didukung oleh pendekatan *Goal Setting Theory* dari Locke (1968) yang menyatakan bahwa individu dengan tujuan yang jelas dan komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih terarah dan terorganisir. Disiplin kerja adalah wujud nyata dari komitmen terhadap pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Guru penggerak yang disiplin menunjukkan orientasi kuat terhadap hasil dan tanggung jawab profesionalnya, yang selaras dengan prinsip dasar teori ini. Maka, dalam konteks guru penggerak, disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi sebagai penggerak internal untuk mencapai kinerja unggul.

Berdasarkan hasil wawancara, mayoritas guru penggerak menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi landasan utama mereka dalam menjalankan peran sebagai agen perubahan di sekolah. Salah satu guru menyatakan bahwa disiplin dalam menyusun perangkat ajar dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pembelajaran menjadi bagian dari komitmen mereka sebagai pendidik profesional. Disiplin ini juga tercermin dalam kesiapan menghadapi perubahan kurikulum dan partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan komunitas belajar. Artinya, disiplin tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi meluas hingga pada pola pikir dan budaya kerja. Hasil observasi di beberapa sekolah menunjukkan bahwa guru penggerak yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih mandiri dan sistematis dalam mengelola kelas. Mereka datang tepat waktu, menyiapkan materi ajar sebelum mengajar, dan konsisten dalam memberikan evaluasi pembelajaran. Kepala sekolah bahkan mengakui bahwa keberadaan guru penggerak yang disiplin menjadi contoh positif bagi guru lain. Sikap konsisten dalam menjalankan kewajiban juga membangun kredibilitas profesional guru penggerak di mata peserta didik dan rekan sejawat. Hal ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja memberi efek domino terhadap kinerja dan pengaruh guru dalam lingkungan sekolah.

Selain itu, wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa salah satu ciri menonjol guru penggerak yang berkinerja tinggi adalah kedisiplinannya dalam mengikuti prosedur, menghadiri pelatihan, dan menindaklanjuti hasil pelatihan dengan praktik nyata di kelas. Disiplin ini menjadi cermin dari sikap tanggung jawab dan integritas yang tinggi, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong pencapaian target sekolah secara kolektif. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya berperan pada tataran personal, tetapi juga strategis bagi pengembangan institusi.

Namun demikian, terdapat beberapa guru penggerak yang meskipun telah mengikuti pelatihan, menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Hal ini biasanya terjadi karena faktor beban kerja yang tidak seimbang atau kurangnya dukungan lingkungan kerja. Akan tetapi, kelompok guru penggerak yang tetap menunjukkan kedisiplinan tinggi meskipun menghadapi tantangan, justru menunjukkan kinerja lebih unggul. Ini memperkuat posisi disiplin kerja sebagai determinan penting dalam mempertahankan produktivitas guru, bahkan dalam kondisi yang tidak ideal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Guru Penggerak, seluruh indikator X3.1 hingga X3.9 berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata berkisar antara 2,78 hingga 3,21. Nilai terendah terdapat pada indikator X3.1 (2,78) yang mengindikasikan bahwa aspek tersebut merupakan area yang paling lemah, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator X3.3 (3,21) yang menunjukkan capaian relatif lebih baik dibanding indikator lainnya. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkat kesadaran, konsistensi, dan motivasi guru dalam menerapkan kedisiplinan, baik terkait waktu, pelaksanaan tugas, maupun kepatuhan terhadap

aturan. Nilai standar deviasi antara 0,78 hingga 0,94 menunjukkan variasi yang cukup moderat hingga tinggi antarresponden, yang berarti terdapat perbedaan yang nyata dalam penerapan disiplin di antara guru penggerak. Hasil ini menunjukkan perlunya penegakan standar kedisiplinan yang lebih konsisten, pembinaan berkelanjutan, serta mekanisme penghargaan dan sanksi yang adil untuk mendorong peningkatan kedisiplinan secara merata.

Berdasarkan seluruh temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam meningkatkan kinerja guru penggerak. Disiplin tidak hanya terlihat dari kepatuhan terhadap aturan, tetapi lebih jauh mencerminkan komitmen profesional, konsistensi perilaku, dan orientasi pada hasil kerja. Dalam konteks transformasi pendidikan, kedisiplinan menjadi motor utama bagi guru penggerak untuk menjalankan peran strategisnya secara efektif. Oleh karena itu, pembinaan dan penguatan nilai-nilai kedisiplinan perlu menjadi bagian integral dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan

#### **4.10.4 Motivasi sebagai moderasi dalam pengaruh Pendidikan Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru Penggerak**

Hasil uji interaksi moderasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) secara signifikan memoderasi memperkuat pengaruh Pendidikan Guru Penggerak (X1) terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara Pendidikan Guru Penggerak dan Motivasi Kerja (X1M) memiliki koefisien  $\beta = 0,071$ , dengan nilai t yaitu 4,315 dan signifikansi = 0,000. Karena nilai t melebihi nilai t tabel yaitu 1,98 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa interaksi antara X1 dan Z signifikan memoderasi pengaruh terhadap Y. Pengaruh X1 terhadap Y meningkat saat motivasi meningkat, maka H4 diterima. Artinya, Motivasi Kerja berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara Pendidikan Guru Penggerak dan Kinerja Guru

Penggerak. Fenomena ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja guru meningkat, pengaruh langsung dari pendidikan guru penggerak terhadap kinerja cenderung bertambah.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fatimatuzzahroh & Zumrotun (2023) dimana dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran peran guru penggerak sangat penting. Guru penggerak dapat membantu mengubah cara guru berpikir dan membangun kepercayaan diri dengan mengajak guru untuk bekerja sama dan belajar. Begitu juga dengan Ridwan (2023) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru Penggerak.

Locke (1968) menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide serta niat seseorang, sementara sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa goal setting theory mengisyaratkan seorang individu berkomitmen berdasarkan suatu tujuan, ketika seorang individu tersebut mampu berkomitmen dalam mencapai tujuannya maka akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi dalam kinerja. Oleh karena itu, pengaruh pendidikan formal seperti PGP bisa meningkatkan efektivitasnya pada individu secara motivasional. Teori ini mendukung temuan bahwa efek pendidikan guru penggerak terhadap kinerja bisa tereduksi oleh tingginya motivasi kerja guru.

Hasil wawancara mendalam dengan beberapa guru penggerak menunjukkan bahwa guru dengan motivasi kerja tinggi justru mampu mengoptimalkan manfaat dari Program Pendidikan Guru Penggerak (PGP). Mereka menyampaikan bahwa meskipun sebelumnya telah memiliki inisiatif dalam berinovasi dan melakukan refleksi pembelajaran secara mandiri, keikutsertaan dalam program PGP semakin mengukuhkan orientasi mereka terhadap pembelajaran yang berpusat pada murid, serta memperluas perspektif mereka

tentang praktik mengajar berbasis komunitas dan kepemimpinan pembelajaran. Program ini memberikan kerangka kerja yang sistematis dan memperkuat komitmen mereka dalam menjalankan transformasi pembelajaran di kelas.

Observasi lapangan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja memengaruhi cara guru mengadopsi materi pelatihan. Guru bermotivasi tinggi lebih fleksibel dan kreatif dalam menerapkan strategi pembelajaran yang didapat dari pelatihan, sementara guru bermotivasi rendah cenderung lebih bergantung pada modul dan panduan program. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai penguat atau katalis dalam menghubungkan pendidikan guru penggerak dengan kinerja guru, baik dalam hal kedalaman pemahaman maupun penerapan praktis.

Kepala sekolah juga menyampaikan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi sebelum program justru menjadi lebih berkembang setelah PGP, karena mereka mendapatkan ruang kolaboratif dan penguatan peran kepemimpinan yang sebelumnya terbatas. Sementara guru dengan motivasi kerja rendah menunjukkan kemajuan yang baik, tetapi membutuhkan pendampingan lanjutan agar hasilnya lebih berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja, seluruh indikator Z.1 hingga Z.9 berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata berkisar antara 2,93 hingga 3,10. Nilai terendah terdapat pada indikator Z.2 dan Z.5 (2,93) yang mengindikasikan bahwa dorongan motivasi pada aspek tersebut masih relatif rendah, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator Z.9 (3,10) yang menunjukkan dorongan motivasi yang lebih baik dibandingkan indikator lainnya. Rentang standar deviasi antara 0,79 hingga 0,89 menunjukkan adanya variasi persepsi dan tingkat motivasi yang cukup moderat antarresponden. Kondisi ini dapat disebabkan oleh perbedaan faktor intrinsik seperti minat,

komitmen pribadi, dan kepuasan kerja, serta faktor ekstrinsik seperti dukungan lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, dan penghargaan yang diterima. Temuan ini menegaskan perlunya strategi peningkatan motivasi yang terarah, misalnya melalui penguatan apresiasi, peningkatan kesempatan pelatihan, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung semangat berinovasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara Pendidikan Guru Penggerak dan Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, semakin besar pula dampak positif program terhadap peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan program PGP, penting untuk memperhatikan aspek motivasional peserta sejak awal agar program dapat dijalankan secara adaptif sesuai dengan kesiapan dan potensi masing-masing individu.

#### **4.10.5 Motivasi sebagai moderasi dalam pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Penggerak**

Hasil analisis interaksi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memoderasi memperkuat secara signifikan hubungan antara variabel Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Guru Penggerak (Y). Koefisien interaksi antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (X2M) adalah  $\beta = 0,046$ , dengan nilai  $t = 2,264$  dan signifikansi = 0,026. Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu 1,98 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka interaksi ini signifikan. Dengan demikian, H5 diterima, karena terdapat moderasi signifikan oleh Motivasi Kerja terhadap pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan memperkuat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Penggerak.

Fenomena ini dapat dijelaskan bahwa ketika guru penggerak memiliki motivasi kerja yang tinggi, arahan dan dukungan dari

kepemimpinan akan semakin efektif dalam mendorong peningkatan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi membuat guru lebih responsif terhadap inisiatif kepemimpinan, melihat arahan sebagai peluang untuk berkembang, dan mengintegrasikannya dengan tujuan pribadi mereka. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif akan menemukan lahan yang subur pada guru yang termotivasi, menghasilkan dampak kinerja yang lebih besar. PGP adalah strategi untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan. guru dan mendorong komunitas belajar untuk mewujudkan belajar mandiri murid (Sodik dkk, 2022).

Secara substantif, hasil ini memperjelas bahwa kepemimpinan tidak dapat berdampak langsung terhadap kinerja guru jika tidak disertai kesiapan dari individu yang dipimpin. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terbuka terhadap arahan, dukungan, dan visi yang ditawarkan oleh pemimpin sekolah. Mereka tidak hanya menerima kepemimpinan sebagai instruksi formal, tetapi juga sebagai peluang untuk tumbuh dan berkontribusi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi efektif ketika guru berada dalam kondisi psikologis yang mendukung, yaitu memiliki dorongan internal untuk mencapai kinerja terbaik.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan kerangka interaksi dalam teori motivasi dan kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1994), yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada karakteristik internal individu, termasuk motivasi intrinsik. Ketika guru memiliki dorongan kuat dari dalam diri, mereka lebih mampu menginterpretasikan arahan dan dukungan kepemimpinan sebagai stimulus untuk meningkatkan performa. Dengan kata lain, motivasi bertindak sebagai katalisator yang memperkuat respons guru terhadap kepemimpinan. Hal ini juga selaras dengan kebijakan pendidikan nasional dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018, yang menempatkan kepala sekolah sebagai

figur yang harus memiliki kompetensi manajerial, supervisi, dan kepemimpinan pembelajaran dalam rangka mengembangkan potensi guru secara menyeluruh.

Wawancara dengan beberapa guru penggerak mengungkap bahwa dukungan kepala sekolah hanya efektif ketika disertai motivasi internal dari guru itu sendiri. Seorang guru menyatakan bahwa dukungan kepemimpinan yang konkret dan inspiratif meningkatkan semangatnya untuk melampaui target kinerja dan menjalankan inovasi. Sebaliknya, pada guru dengan motivasi rendah, pengaruh kepemimpinan tidak memberikan dampak berarti karena tidak ada kesiapan dari dalam diri guru untuk merespons kepemimpinan secara konstruktif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel krusial yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru penggerak yang memiliki motivasi tinggi dan mendapat dukungan kepemimpinan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang jauh melampaui standar. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas pokok, tetapi juga berinisiatif menciptakan perubahan melalui program-program inovatif. Situasi ini menggambarkan adanya efek sinergis antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat, yang secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja puncak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel kontingen yang memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru penggerak. Dalam lingkup ini, kepemimpinan baru akan berdampak signifikan apabila individu yang dipimpin memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, dalam pengelolaan sekolah, kepala sekolah tidak cukup hanya mengandalkan strategi kepemimpinan yang baik, tetapi juga harus menciptakan iklim kerja yang dapat membangkitkan dan

mempertahankan motivasi guru. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang adaptif dan motivasi kerja yang tinggi menjadi fondasi penting untuk mendorong kinerja optimal guru penggerak dalam mengimplementasikan transformasi pendidikan di tingkat sekolah.

#### **4.10.6 Motivasi sebagai moderasi dalam pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak**

Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X3M) mampu memoderasi memperkuat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Interaksi antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X3M) memiliki koefisien  $\beta = 0,052$ , dengan nilai  $t = 2,643$  dan signifikansi = 0,010. Karena nilai  $t$  melebihi nilai  $t$  tabel yaitu 1,98 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka interaksi ini juga signifikan dan diterima. Oleh karena itu,  $H_6$  diterima, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memoderasi memperkuat secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak. Fenomena ini dapat dijelaskan bahwa ketika guru penggerak memiliki motivasi kerja yang tinggi, penerapan disiplin kerja akan semakin efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi membuat guru melihat disiplin bukan sebagai batasan, melainkan sebagai kerangka kerja yang membantu mereka mencapai tujuan dengan lebih terstruktur dan efisien (Hamdani, 2025). Disiplin menjadi alat yang memfasilitasi produktivitas dan akuntabilitas bagi individu yang sudah memiliki dorongan internal untuk berprestasi.

Secara temuan, hal ini sejalan dengan (Ramhania & Agusting, 2019), di mana individu yang termotivasi memiliki kapasitas yang lebih besar untuk mengatur perilaku mereka sendiri. Disiplin kerja, dalam lingkup ini, berfungsi sebagai struktur eksternal yang mendukung

dan memperkuat self-regulation internal. Bagi guru yang termotivasi, aturan dan prosedur disiplin tidak terasa membatasi, melainkan membantu mereka untuk tetap fokus, terorganisir, dan konsisten dalam upaya mencapai kinerja optimal. Motivasi bertindak sebagai pendorong yang membuat kepatuhan terhadap disiplin menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih substansial (Purnamasari, 2022). Hasil wawancara dengan guru penggerak mendukung temuan ini. Guru-guru yang memiliki motivasi kerja tinggi mengungkapkan bahwa mereka sangat menghargai lingkungan kerja yang disiplin karena membantu mereka menjaga fokus dan produktivitas. Salah satu guru mengatakan, "Disiplin membuat saya lebih terarah dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, apalagi kalau saya sudah punya target pribadi." Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mereka diperkuat oleh struktur disiplin yang ada, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pada guru dengan motivasi yang lebih rendah, disiplin kerja hanya berfungsi sebagai kontrol eksternal untuk memastikan kepatuhan minimal.

Pada guru yang sudah termotivasi, disiplin menjadi pendorong yang kuat, mempercepat pencapaian tujuan dan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai faktor yang mengoptimalkan dampak positif dari disiplin kerja. Observasi di lapangan memperkuat temuan ini. Guru dengan motivasi tinggi yang bekerja dalam lingkungan yang disiplin menunjukkan tingkat efisiensi dan kualitas kerja yang sangat tinggi. Mereka tidak hanya patuh pada aturan, tetapi juga proaktif dalam mengidentifikasi area di mana disiplin dapat lebih ditingkatkan untuk mendukung kinerja kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara motivasi tinggi dan disiplin kerja menciptakan budaya kerja yang sangat produktif.

Berdasarkan keseluruhan analisis, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan memperkuat pengaruh Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, semakin besar pula dampak positif yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, selain menegakkan disiplin, penting juga untuk fokus pada upaya menumbuhkan dan mempertahankan motivasi kerja guru, karena motivasi yang tinggi akan membuat penerapan disiplin kerja menjadi jauh lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

## **4.11 Keterbatasan Penelitian**

### **4.11.1 Keterbatasan Ruang Lingkup Wilayah**

Penelitian ini hanya dilakukan pada guru penggerak jenjang pendidikan menengah di Kota Bandar Lampung, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke wilayah lain yang memiliki karakteristik sosial, budaya, dan kebijakan pendidikan yang berbeda.

### **4.11.2 Pendekatan Kuantitatif Semata**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen angket tertutup, sehingga tidak menggali secara mendalam perspektif subjektif atau pengalaman personal responden yang mungkin dapat memperkaya pemahaman terhadap variabel yang diteliti.

### **4.11.3 Potensi Bias Responden**

Data diperoleh melalui pengisian kuesioner mandiri, yang berpotensi dipengaruhi oleh bias sosial atau keinginan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap “baik”, sehingga dapat memengaruhi tingkat objektivitas hasil pengukuran variabel.