

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

- 5.1.1 Pendidikan Guru Penggerak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Artinya, semakin tinggi keterlibatan guru dalam program Pendidikan Guru Penggerak, maka semakin tinggi pula kinerja mereka dalam aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja.
- 5.1.2 Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Penggerak dalam model tanpa interaksi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin yang inspiratif belum secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru penggerak, kemungkinan karena faktor internal guru lebih dominan.
- 5.1.3 Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan administratif menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan guru yang memiliki disiplin rendah.
- 5.1.4 Motivasi Kerja memoderasi secara signifikan pengaruh Pendidikan Guru Penggerak terhadap Kinerja Guru Penggerak.
- 5.1.5 Motivasi Kerja juga memoderasi secara signifikan hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Guru Penggerak.
- 5.1.6 Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi mampu memoderasi dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Penggerak.

#### **5.2 Saran**

- 5.2.1 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebaiknya terus memperluas dan memberdayakan peran Guru Penggerak, karena terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam berbagai aspek.

- 5.2.2 Diperlukan penguatan kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran agar mampu memfasilitasi, mengarahkan, dan mendampingi proses transformasi pendidikan yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan dan melakukan pendekatan kepemimpinan yang lebih personal dan adaptif, khususnya dengan memahami kebutuhan dan tingkat motivasi masing-masing guru penggerak agar gaya kepemimpinan menjadi lebih efektif.
- 5.2.3 Perlu adanya penguatan dan penegakan standar budaya disiplin di sekolah-sekolah, baik melalui regulasi yang konsisten maupun keteladanan dari pemimpin, terutama bagi guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang atau rendah sehingga mendorong peningkatan kedisiplinan secara merata.
- 5.2.4 Peningkatan motivasi kerja guru penggerak harus menjadi prioritas pengembangan SDM di sekolah, misalnya melalui penghargaan, program karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan inspiratif.
- 5.2.5 Kebijakan pembinaan guru perlu mempertimbangkan peran moderasi motivasi kerja, sehingga setiap intervensi (baik dari sisi pelatihan, kepemimpinan, maupun penegakan disiplin) disesuaikan dengan tingkat motivasi masing-masing guru.
- 5.2.6 Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berinteraksi atau memediasi hubungan antara variabel-variabel utama, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis, atau dukungan rekan sejawat, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.