

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terkelola dengan baik sangatlah penting dalam setiap organisasi, karena peran sentralnya sebagai faktor penentu yang akan memengaruhi keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi, yang mana hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara, (2015) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai yang berkerja di suatu organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, keberadaan Sumber Daya Manusia yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan. SDM tidak hanya bertugas untuk menjalankan aktivitas sehari-hari tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam mendorong inovasi dan efektivitas operasional. Oleh karena itu manajemen SDM yang efektif akan berdampak positif pada kinerja, seperti peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja yang terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Secara umum, manajemen SDM

pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta berbagai elemen yang terlibat dalam mengelola lembaga pendidikan. Fokus utamanya adalah memastikan keberhasilan dan kemajuan pendidikan melalui optimalisasi potensi manusia yang terlibat di dalamnya. Fungsi utama dari manajemen SDM pendidikan adalah menyelaraskan tujuan dan kebutuhan lembaga pendidikan dengan potensi, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja yang dimiliki. Selain itu, manajemen SDM pendidikan juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberdayakan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi pendidikan (Babullah, 2024)

Menurut Kasmir, (2016) dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan, guru termasuk salah satu sumber daya manusia utama yang mampu dan sangat berpotensi untuk mewujudkan mutu Pendidikan melalui pembelajaran. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila mereka memahami apa artinya kinerja sesungguhnya dan dapat dibuktikan dengan melakukan apa yang mereka lakukan saat mengerjakan tugas mereka (Kusumaningrum, 2024).

Menurut Paryanti, (2019) kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Selain itu, menurut Mangkunegara, (2017) bahwa kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rathana & Sutarsih, (2015) Kinerja guru di pengaruhi oleh faktor kepemimpinan instruksional dan Iklim sosial, menurut Harianto, (2017) Kinerja guru di pengaruhi oleh *Work Life Balance*, menurut Ilmi et al., (2023) Kinerja guru di pengaruhi oleh motivasi intrinsik dan semangat kerja dan menurut (Hayati et al., 2020) Kinerja guru di pengaruhi oleh Komitmen dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan instruksional. Kepemimpinan instruksional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di dalam suatu lembaga pendidikan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan instruksional berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru. Menurut Usman (2015), menyatakan bahwa konsep kepemimpinan instruksional fokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa. Pengaruh pemimpin ditargetkan pada pembelajaran siswa melalui guru. Sedangkan, Suhardan (2010), menyampaikan bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf edukatif atau *staf teaching*. Sejalan dengan hal tersebut, (Daryanto, 2011), mengemukakan bahwa seorang kepala sekolah yang baik adalah seorang

pemimpin yang bersifat instruksional yang membantu guru untuk menciptakan bagaimana cara terbaik siswa belajar. Kepala sekolah yang bersifat instruksional menempatkan agenda pembelajaran pada urutan pertama dari seluruh kegiatannya. Memberikan dukungan yang tepat untuk peningkatan mutu kinerja mengajar guru dan kesuksesan pembelajaran di kelas.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Schermerhorn Jr et al. (2011) menjelaskan pengertian *work-life balance* sebagai keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Dalam situasi seperti ini, guru dituntut untuk memiliki kemampuan menyeimbangkan kehidupan antara keluarga maupun pekerjaan yang biasa disebut dengan istilah *work-life balance* (Lestari dan Wibawa, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja yang baik diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Mereka yang mempunyai waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempunyai peluang untuk mencapai dan menjaga keseimbangan antara tugas dan peran di rumah dan pekerjaan, yang membawa kepuasan bagi keduanya. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan istirahat yang cukup, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Apriyanti et al. 2021). Keseimbangan kehidupan kerja tidak berarti membagi waktu kerja dan waktu pribadi secara merata. Sebaliknya, penting untuk menemukan keseimbangan yang memungkinkan seseorang merasa puas dan sukses baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Diketahui bahwa mencapai keseimbangan

kehidupan kerja memiliki dampak positif pada kinerja individu, karena manusia adalah individu yang memiliki peran ganda: peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memperkenalkan keseimbangan waktu dalam kehidupan sehari-hari, guru secara tidak langsung dapat mengoptimalkan keseimbangan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas, baik di luar maupun di dalam pekerjaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru yaitu Komitmen. Peningkatan kinerja guru juga diperlukan adanya komitmen kerja guru sebagai dorongan guna melahirkan semangat kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen kerja guru merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang guru untuk aktif dengan penuh tanggungjawab. Pada dasarnya setiap guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki komitmen, namun kadangkala komitmen kerja yang dimiliki memiliki kadar yang rendah. Komitmen kerja adalah mematuhi segala sesuatu kesepakatan yang telah dibuat tanpa dilanggar atau perjanjian yang telah dibuat. Komitmen kerja juga diartikan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Sahertian, 2019). Konsep ini artinya bahwa komitmen kerja merupakan perjanjian atau konsekuensi dengan apa yang telah diusahakan atau dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Guru yang berkomitmen akan memberikan kontribusi efektif terhadap pencapaian siswa, mendorong siswa mereka untuk terdidik dengan baik. (Selcuk, 2010) mengemukakan bahwa guru dengan komitmen tinggi terhadap profesinya dan sekolahnya akan berusaha lebih keras untuk memastikan keberhasilan peserta didik dan akan lebih mudah beradaptasi

dengan tujuan dan nilai sekolah. Mart (2013), berpendapat bahwa guru dengan tingkat komitmen tinggi akan lebih loyal terhadap sekolah tempat mereka bekerja, apabila kondisi kerja yang baik diberikan untuk guru yang berkomitmen maka efektivitas organisasi pendidikan akan menghasilkan konsekuensi positif bagi sekolah dan prestasi peserta didik akan meningkat, serta kinerja guru akan meningkat.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja guru yaitu Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Keinginan untuk melakukan sesuatu bukan sebagai respons terhadap harapan masyarakat tetapi sebagai hasil dari imbalan intrinsik yang diberikannya dikenal sebagai motivasi intrinsik. Guru yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih peduli terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan baik, (Irawanty dan Mulyanto 2024). Selain itu, menunjukkan bahwa pendidik dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sebagai guru dan dalam pertumbuhan profesional mereka sendiri. (Firmansyah, 2023), menemukan bahwa guru yang termotivasi secara intrinsik memiliki prestasi siswa yang lebih baik dan lebih bahagia dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, penting bagi kepala sekolah untuk fokus pada strategi yang meningkatkan motivasi intrinsik.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Maumere, yang beralamat di Nangahure, Desa Wuring, Kecamatan Alok Barat, Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur, merupakan lembaga pendidikan menengah pertama negeri yang telah berdiri sejak tahun 1998. SMP Negeri 3 Maumere dikenal

sebagai sekolah yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada para siswanya. Hal ini dibuktikan dengan status akreditasi "B" yang diraih oleh sekolah.

Kinerja para guru di SMPN 3 Maumere digambarkan melalui laporan kinerja yang disusun untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada kepala sekolah atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai. Selain itu, laporan ini juga dimaksudkan sebagai upaya perbaikan kesinambungan bagi para guru SMPN 3 Maumere untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja guru SMPN 3 Maumere dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Ketercapaian Kinerja Guru SMPN 3 Maumere
Tahun Ajaran 2023/2024

No	Nama Guru	Mata Pelajaran	Keterangan		persentase
			Target (KD/TP)	Ketercapaian (KD/TP)	%
1	Maria Yosefina Lepe,S.Pd	• Matematika Kelas VII ABCDE	5	5	100%
2	Dominggus Wangge,S.Pd	• PJOK Kelas VIII ABE • PJOK Kelas IX ABCDE	3 3	2 3	67% 100%
3	Emanuel B. Yanto Blolon, S.Pd	• Matematika Kelas VIII ABCDE	5	4	80%
4	Agatha Padut,S.Pd	• IPS Kelas VIIIABC	4	4	100%
5	Dra. Ursula Odilia Uni	• Agama Katolik Kelas VIIABCDE • Agama Katolik Kelas VIII ABC	4 4	4 3	100% 75%
6	Laurensius Maga,S.Pd	• Bahasa Indonesia Kelas IX ACDE	3	3	100%

7	Sebastianus Kotin,S.Pd	• B. Inggris Kelas VIII ABCDE	3	3	100%
8	Suhartinah,S.Pd	• IPS Kelas IX ABC	4	4	100%
9	Maria Gaudensia,S.Pd	• IPA Kelas VII ABC	4	3	75%
10	Maria L. Marlina,S.Si	• IPA Kelas IX ABCDE	4	4	100%
11	Maria Yuventa Dhega,S.Ag	• Ag. Katolik Kelas VIII DE • Ag. Katolik Kelas IX ABCDE	4 5	4 4	100% 80%
12	Rusmiyati Dai,S.Pd	• IPS kelas VII E • Agama Islam Kelas VIIIA • IPS Kelas IX DE	3 3 4	3 2 4	100% 67% 100%
13	Kamalia,S.Pd	• Bindo Kelas VII ABCD • Pendidikan Agama Islam	4 3	4 3	100% 100%
14	Petrus Romario Pedha Pawe, S.Pd	• PJOK Kelas VII ABCDE • PJOK Kelas VIII CD	4 3	4 3	100% 100%
15	Marianus Moa Mitan,S.Pd	• PKN Kelas VII ABC • PKN Kelas VIII ABCDE	3 4	3 3	100% 75%
16	Yorismus Sombi Siku,S.Pd	• IPS Kelas VII BCD • IPS Kelas VIII DE • IPS Kelas IX C	3 4 4	3 3 4	100% 75% 100%
17	Florentina A. Angket,S.Pd	• Bahasa Inggris kelas VIIABCDE	3	3	100%
18	Theresia Mona,S.Pd	• Bahasa Indonesia Kelas VIIABCD	3	3	100%
19	Yohanes Pere,S.Pd	• Bahasa Indonesia Kelas VII E • Bahasa Indonesia Kelas	4 3 3	4 3 3	100% 100% 100%

		VIII E • Bahasa Indonesia Kelas IX B			
20	Muhamad M.Mustafa,S,Pd	• IPA Kelas VIII BCDE • Agama Islam Kelas VIIA • Prakarya Kelas VIII DE	4 3 3	4 3 3	100% 100% 100%
21	Aloysius Geu,S.Pd	• Seni Budaya Kelas IX A • Prakarya Kelas IX D • Prakarya Kelas IX E	3 3 3	3 3 3	100% 100% 100%
22	Maximus Sule Bata,S.Pd	• Matematika Kelas IX ABC • TIK Kelas VIII CDE	4 3	4 2	100% 67%
23	Apronella Tafuli,S.Pd.K	• Agama Kristen Kelas VII AB • Agama Kristen Kelas VIII ABCDE • Agama Kristen Kelas IX AE	3 3 3	3 3 3	100% 100% 100%
24	Fransiskus H. Bata, S.pd	• Bahasa Inggris Kelas IXABCDE	4	4	100%
25	Benedikta Yulianti Hale,S.Pd	• PKN Kelas IX ABCDE • PKN Kelas VII DE	4 3	4 3	100% 100%
26	Paskanista Lengu,S.Pd	• Seni Budaya Kelas IX BC	3	3	100%
27	Modesta Novi S. Wea,S.Pd	• Seni Budaya Kelas VII CDE	3	3	100%
28	Margaretha Susanthi,S.Pd	• Prakarya Kelas IX C • Senibudaya Kelas IX DE	3 3	3 3	100% 100%
29	Dapimpang Tana,S.Pd	• IPA kelas VII DE • IPA Kelas	4 4 3 3	3 4 3 3	75% 100% 100% 100%

		VIII A • Prakaria Kelas VIII ABC • Prakaria Kelas IX AB			
30	Wihelmina Indrianti Wea, S.Pd	• Seni Budaya kelas VIIAB	3	3	100%
31	Elmerince Adolfina Tonce, S. Kom	• TIK VIII AB • TIK kelas IX ABCDE	3 4	3 4	100% 100%
32	Yohanes Alfred Wolon, S.Pd	• Prakarya Kelas VII ABCDE	3	3	100%
33	Irmawaty, S. Si	• Matematika Kelas IX DE • TIK Kelas VII ABCDE	4 3	4 3	100% 100%

Sumber: SMPN 3 Maumere

Berdasarkan data ketercapaian Kinerja pada Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa proses pembelajaran yang direncanakan pada tahun ajaran 2023/2024 menunjukkan tingkat pencapaian target Kompetensi Dasar (KD) atau Tujuan Pembelajaran (TP) oleh guru-guru dari berbagai mata pelajaran. Setiap guru memiliki jumlah target pembelajaran yang berbeda, sesuai dengan mata pelajaran dan jumlah kelas yang diampu. Kinerja guru diukur berdasarkan kesesuaian antara jumlah target yang direncanakan dengan jumlah ketercapaian yang berhasil dicapai selama proses pembelajaran.

Secara umum, sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan tingkat ketercapaian 100%, menunjukkan bahwa seluruh KD/TP yang ditargetkan berhasil direalisasikan dalam pelaksanaan pembelajaran. Namun, terdapat pula beberapa guru yang belum mencapai target secara penuh, dengan tingkat ketercapaian antara 67% hingga 80%. Hal ini menunjukkan adanya tantangan tertentu dalam mencapai semua tujuan pembelajaran yang telah

direncanakan, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kondisi peserta didik, hambatan teknis, atau faktor waktu.

Persentase ketercapaian ini menjadi salah satu indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas pelaksanaan pembelajaran serta sebagai dasar dalam melakukan pembinaan dan pengembangan profesional guru. Dengan demikian, data ini tidak hanya mencerminkan pencapaian kinerja, tetapi juga menjadi alat refleksi untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 10 orang guru di SMP Negeri 3 Maumere mengenai kepemimpinan instruksional, 6 orang guru mengatakan pemimpin belum memberikan arahan dengan baik dan juga belum menginspirasi para guru. Selain itu, pemimpin juga kurang mendorong para guru untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan 4 orang guru lainnya mengatakan bahwa pemimpin telah memberikan arahan secara individu dan juga telah menginspirasi para guru. Selain itu, pemimpin juga mendorong para guru untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap para guru SMP Negeri 3 Maumere mengenai *Work Life Balance*, 7 orang guru mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan, termasuk persiapan materi, penilaian, dan kegiatan ekstrakurikuler, membuat mereka sulit untuk menemukan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Sedangkan 3 orang guru mengatakan bahwa beban kerja yang seimbang, termasuk persiapan materi, penilaian, dan kegiatan ekstrakurikuler, memungkinkan mereka untuk menemukan waktu yang cukup untuk diri sendiri dan keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap para guru SMP Negeri 3 Maumere mengenai Komitmen, 3 orang mengatakan mereka tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari pihak manajemen sekolah, baik dalam hal pengembangan profesional maupun dalam penyelesaian masalah yang dihadapi di kelas. Hal ini dapat mengurangi rasa komitmen mereka terhadap sekolah. Sedangkan 7 orang guru mengatakan bahwa mereka mendapatkan dukungan yang cukup dari pihak manajemen sekolah, baik dalam hal pengembangan profesional maupun dalam penyelesaian masalah yang dihadapi di kelas. Hal ini dapat meningkatkan rasa komitmen mereka terhadap sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap para guru di SMP Negeri 3 Maumere mengenai Motivasi intrinsik, 7 orang guru mengatakan masalah pribadi, seperti tanggung jawab keluarga atau masalah kesehatan, juga dapat mempengaruhi motivasi intrinsik guru. Ketika guru menghadapi tantangan di luar pekerjaan, hal ini dapat mengganggu fokus dan semangat mereka dalam mengajar. Sedangkan 3 orang guru mengatakan bahwa masalah pribadi, seperti tanggung jawab keluarga atau masalah kesehatan, tidak mempengaruhi motivasi intrinsik guru. Ketika guru menghadapi tantangan di luar pekerjaan, hal ini tidak mengganggu fokus dan semangat mereka dalam mengajar.

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini dilakukan juga karena adanya *Research gap* antara penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin (2023), menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Widyastuti dan Yulianto (2018), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap

kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) menyatakan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johari et al., (2018), membuktikan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Moh. As'adi dan Slamet (2022), dalam penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Pendapat lain juga disampaikan oleh Erlangga et al., (2021) yang mana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ersanko Pratiwi et al., (2019), Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Pendapat lain juga disampaikan oleh (Abbas, 2013) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah di paparkan sebelumnya, mendorong dilakukan penelitian dengan judul **Kepemimpinan Instruksional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Work Life Balance, Komitmen Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Maumere.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja guru, *work life balance*, komitmen organisasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan instruksional di SMPN 3 Maumere?

2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan instruksional pada guru di SMPN 3 Maumere?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan instruksional pada guru di SMPN 3 Maumere?
4. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan instruksional pada guru di SMPN 3 Maumere?
5. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
7. Apakah Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
8. Apakah kepemimpinan instruksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
9. Apakah kepemimpinan instruksional mampu memediasi pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja guru, *work life balance*, komitmen organisasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan instruksional pada Kantor SMPN 3 Maumere?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap kepemimpinan instruksional pada SMPN 3 Maumere?

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepemimpinan instruksional pada SMPN 3 Maumere?
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepemimpinan instruksional pada SMPN 3 Maumere?
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh work life balance terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?
9. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan instruksional mampu memediasi pengaruh work life balance, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere?

C. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khususnya berkaitan dengan kepemimpinan instruksional memediasi

pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis manfaat penelitian ini bagi sekolah SMPN 3 Maumere sebagai masukan tentang kepemimpinan instruksional memediasi pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.