

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang *work life balance*, komitmen organisasi, motivasi intrinsik, kepemimpinan instruksional dan kinerja guru berada pada kategori sangat baik. Gambaran tentang *work life balance*, komitmen organisasi, motivasi intrinsik, kepemimpinan instruksional dan kinerja guru pada SMPN 3 Maumere adalah sangat baik. Hasil penelitian ini menolak hipotesis cukup baik yang telah dibuat sebelumnya.
2. Variabel *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan instruksional pada SMPN 3 Maumere.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan instruksional pada SMPN 3 Maumere.
4. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan instruksional pada SMPN 3 Maumere.
5. Variabel *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere.
6. Variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere.
7. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere.

8. Variabel kepemimpinan instruksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Maumere.
9. Kepemimpinan instruksional tidak memediasi work life balance terhadap kinerja guru SMPN 3 Maumere.
10. Kepemimpinan instruksional tidak memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMPN 3 Maumere.
11. Kepemimpinan instruksional tidak memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru SMPN 3 Maumere.
12. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) kontribusi variabel *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kepemimpinan instruksional moderat, sedangkan pula kontribusi variabel *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru juga kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada SMPN 3 Maumere.

1. Variabel *work life balance* berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai karena masih kurangnya pemahaman tentang pentingnya *work life balance* dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu dilakukan edukasi seperti *Workshop* atau Pelatihan manajemen waktu dan stress, seminar tentang kesehatan mental dan emosional dan sosialisasi kebijakan sekolah yang mendukung wlb kepada seluruh guru mengenai hubungan antara keseimbangan hidup dan

peningkatan kinerja kerja. Pemahaman ini diharapkan dapat membantu guru dalam mengelola waktu, mengurangi stres kerja, serta menjaga kesehatan mental dan emosional sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan optimal di lingkungan sekolah.

2. Variabel komitmen organisasi berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa aspek komitmen normatif masih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar guru serta rendahnya rasa keterikatan terhadap nilai dan visi sekolah. Kondisi ini perlu menjadi perhatian karena berdampak pada menurunnya kinerja guru. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan kegiatan seperti family gathering atau acara kebersamaan yang melibatkan keluarga guru. Kegiatan semacam ini dapat menjadi cara yang efektif untuk membangun rasa kebersamaan, meningkatkan loyalitas, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterikatan guru terhadap sekolah sebagai bagian dari organisasi.
3. Variabel motivasi intrinsik berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa beberapa guru belum sepenuhnya terdorong oleh motivasi dari dalam diri seperti kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan terhadap profesi. Hal ini penting untuk diperhatikan karena motivasi intrinsik berperan besar dalam mendorong kinerja guru secara konsisten tanpa harus bergantung pada penghargaan eksternal. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik, sekolah dapat memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan diri melalui pelatihan yang relevan, penghargaan non-material seperti apresiasi atas dedikasi mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Dengan demikian, guru akan

lebih termotivasi secara internal untuk menjalankan tugasnya dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi.

4. Variabel kinerja guru berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek kinerja yang belum optimal, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses mengajar, maupun evaluasi hasil belajar. Untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh, pihak sekolah perlu memberikan dukungan yang berkelanjutan melalui supervisi akademik yang konstruktif, pelatihan profesional yang sesuai dengan kebutuhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Selain itu, pemberian umpan balik yang jelas dan apresiasi atas pencapaian kerja juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran yang mereka berikan.
5. Variabel kepemimpinan instruksional berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa pelaksanaan peran sebagai pemimpin instruksional belum sepenuhnya optimal, terutama dalam hal memberikan arahan pembelajaran, melakukan supervisi yang berkelanjutan, serta membangun iklim akademik yang mendukung. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan lebih aktif dalam membina guru melalui pendekatan yang kolaboratif, memberikan arahan yang jelas terkait visi pembelajaran, serta secara rutin melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap proses mengajar. Selain itu, kepala sekolah juga perlu menciptakan suasana kerja yang mendorong inovasi, keterbukaan, dan dukungan profesional agar guru merasa didampingi dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Seperti pendekatan kolaboratif yang dapat dilakukan antara lain

melalui kegiatan *lesson study* atau forum diskusi rutin antara kepala sekolah dan guru, di mana mereka bersama merancang mengimplementasikan, dan merefleksikan proses pembelajaran. Kepala sekolah juga dapat melibatkan guru dalam penyusunan visi dan rencana strategis sekolah, serta mengadakan program *peer coaching* yang mendorong kolaborasi antar guru. Selain itu, proses supervisi sebaiknya dilakukan secara dialogis dan terbuka, bukan hanya sebagai bentuk penilaian satu arah, tetapi sebagai sarana tukar pikiran dan penguatan profesionalisme. Dengan demikian, pendekatan kolaboratif ini tidak hanya mempererat hubungan antara kepala sekolah dan guru, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.